



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”**

**VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
SUBPROGRAMA DE SOCIOLOGÍA DEL DESARROLLO**

**PERCEPCIÓN SOCIAL DE LOS VALORES ÉTICOS- MORALES EN EL CLIMA
ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE U.E.P. ROBERTO MORENO
BRICEÑO DE LA PARROQUIA CORAZÓN DE JESÚS DEL MUNICIPIO BARINAS,
ESTADO BARINAS. PERIODO 2023 – 2024**

(Requisito para optar al Título de Licenciado en Sociología del Desarrollo)

AUTORA:

Ceballos Peñaloza Eilibeth Graciela

C.I: V.- 14.932.976

TUTORA: MSc. Eiledis Herrera

Barinas, Mayo del 2024.



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”**

**VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
SUBPROGRAMA DE SOCIOLOGÍA DEL DESARROLLO**

**PERCEPCIÓN SOCIAL DE LOS VALORES ÉTICOS- MORALES EN EL CLIMA
ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE U.E.P. ROBERTO MORENO
BRICEÑO DE LA PARROQUIA CORAZÓN DE JESÚS DEL MUNICIPIO BARINAS,
ESTADO BARINAS. PERIODO 2023 – 2024**

*Trabajo Especial de Grado presentado como requisito para optar al Título de Licenciado en
Sociología del Desarrollo*

AUTORA:

Ceballos Peñaloza Eilibeth Graciela

C.I: V.- 14.932.976

Barinas, Mayo del 2024.



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”
UNELLEZ-BARINAS.**

**VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMICAS
SUBPROGRAMA SOCIOLOGÍA DEL DESARROLLO**

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo **MSc. EILEDIS HERRERA**, de cedula de identidad N° **V.- 18.838.829**, en mi carácter de Tutora del Trabajo Especial de Grado; titulado: **PERCEPCIÓN SOCIAL DE LOS VALORES ÉTICOS- MORALES EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE U.E.P. ROBERTO MORENO BRICEÑO DE LA PARROQUIA CORAZÓN DE JESÚS DEL MUNICIPIO BARINAS, ESTADO BARINAS. PERIODO 2023 – 2024**, presentado por la ciudadana: **CEBALLOS PEÑALOZA EILIBETH GRACIELA**, Cédula de Identidad N°: **V.- 14.932.976**, para Optar al Título de **LICENCIADA EN SOCIOLOGIA DEL DESARROLLO** por medio de la presente certifico que he leído el Trabajo y considero que reúne las condiciones necesarias para ser defendido y evaluado por el jurado examinador que se designe.

En la Ciudad de Barinas, a los 10 días del mes de junio del 2024.

NOMBRE Y APELLIDO: EILEDIS HERRERA

Cedula: V.- 18.838.829

Correo: tailin.herrera1589@gmail.com

FIRMA

Fecha de entrega: _____

DEDICATORIA

Le doy gracias a Dios por haber permitido llegar a este triunfo tan importante en mi vida, su amor y bondad no tiene fin, me has dado vida y salud para lograr mi gran sueño. Gracias por ser un Dios tan bueno conmigo, por eso te dedico este triunfo.

Las cosas son posibles teniendo la suerte de estar rodeada de personas grandes y generosas que con su apoyo incondicional te recuerdan que lo imposible también se consigue a pesar de las adversidades.

A mis padres, Raúl Ceballos y Elizabeth de Ceballos por haber hecho de mí una mujer con fuerza capaz de enfrentarse a retos y construir utopía sin importar el tiempo necesario para lograrlo. Y con sus mejores consejos he sido una resiliente de todas las situaciones. Mi dedicación y agradecimiento es para ustedes los amos.

A mis hijos Pilar y Roel, mi motor, el mejor regalo que la vida me ha dado, siempre presentes en mi cotidianidad y camino. Este logro es de ustedes también les dedico este triunfo los adoro.

A mis hermanos José Raúl y Elizabeth por su fuerza, su complicidad y apoyo incondicional. Los quiero mucho

A mi sobrino kilyan, el corazón de la tía. y a mis sobrinos victoria e Ivana mis niñas llegaron a mi vida a darme alegría y me motivaron a seguir adelante. Permitiendo este logro un aprendizaje para ustedes las quiero.

A mis familiares que siempre han estado al pendiente de mí.

A mis amigos, quienes me han demostrado que las verdaderas amistades si existen.

A todas las personas que de una forma u otra contribuyeron, les dedico este triunfo.

AGRADECIMIENTO

Dios, te doy gracias por ser mi guía, por darme vida, salud, y muchas fuerzas para llegar a la etapa final de mi carrera, hoy he llegado a la meta final. Tú que ha sido mi guía y protector, me has impulsado a lo largo de toda mi vida a soñar, una vez más. Me has permitido sonreír ante este éxito.

Le agradezco a mi Madre, Elizabeth de Ceballos, por ser un pilar fundamental en mi vida, por cuidarme, guiarme, aconsejarme y ayudarme en todos los momentos durante mi carrera. La madre es un ser incondicional y la mejor amiga. Gracias mama por estar para mí cuando más te he necesitado, por creer en mí y apoyarme día a día por empujarme para construir mi futuro. Gracias por ser compañera de mi inspiración días y noches de estudio, sin duda alguna, eres la promotora de este gran logro. Te amo

Gracias a mi Papa, Raúl Ceballos, que desde el cielo se que está feliz y me acompaña por haber cumplido este logro que tanto anhelabas. Sé que donde te encuentres está presente pero ausente. Cada uno de tus consejos y orientación son la fuerza para seguir adelante y celebrar este gran triunfo; Tus consejos, siempre los llevo en mi corazón. Te extraño

Gracias hermana Elizabeth por tu apoyo incondicional y ayudarme cuando los he necesitado y a pesar que la distancia nos separa ha estado presente en todo mi trayecto te extraño. A ti hermano José Raúl gracias por tu ayuda día a día y por estar siempre atentos. Ustedes son mi mayor motor y sus hijos, mis sobrinos, son mi mayor felicidad. Ivana, Kilyan, Victoria los amo

Hijo Roel, mi mayor tesoro gracias por haber llegado a mi vida en donde me has enseñado a ser una madre, y con cada experiencia que vivo contigo han sido muy significativa. gracias por mostrarme tu respeto y darme tu cariño, junto a ti aprendí el sentido de responsabilidad. Siempre te cuidare. Y te amare

Mi segundo retoño mi princesa Pilar eres mi sol y la luz de mis ojos le doy gracias a dios por haber llegado a mi vida eres otra inspiración para mí y he aprendido mucho de ti gracias por tus abrazos. Te adoro

A mis tíos maternos, Angelica, Anita, Alexander, José Gregorio por el cariño que les tengo es enorme y les agradezco por siempre motivarme a seguir adelante.

A mis tíos paternos Evelito, Grecia y Sonia gracias por la estimación que les tengo y siempre están presente en mi corazón

A todos mis primos, quienes los considero como mis hermanos, gracias por estar presentes en mi vida y compartir conmigo los mejores momentos. Los quiero

A mis amigos, Tata y Xiomara les agradezco a todos, por acompañarme y motivarme a continuar mis estudios, su amistad llena mi corazón de felicidad. Las quiero mucho.

Gracias a la U.E.P. Roberto Moreno Briceño por haber permitido hacer mi trabajo de investigación y al personal docente por su receptividad al momento de aplicar el instrumento de recolección de datos.

Gracias a mis compañeros de trabajo Genesis Paredes, Maria Berrios y Yulisis Cruces por el apoyo incondicional al momento que lo he necesitado han sido muy receptiva Dios las bendiga, las aprecio.

Gracias a la prestigioso Universidad Nacional Experimental Ezequiel Zamora UNELLEZ por haber permitido reingresar sin obstáculos para culminar mi carrera de sociología del desarrollo y cumplir mi sueño mil gracias Dios los bendiga,

Gracias, a la Msc. Gretna Quesada por su asesoría durante mi trabajo ha sido muy receptiva y solidaria al momento de una ayuda mil gracias por su apoyo Dios la bendiga.

A los profesores y expertos personas de gran sabiduría que me encontré a lo largo de toda la carrera, quienes se esforzaron en los conocimientos necesarios para llegar al final con éxito mil gracias.

A mi tutora, Msc. Eiledis Herrera, gracias por animarme, guiarme e ir hacia adelante conmigo desde que empecé este camino; por encaminarme en mis horizontes nuevos. Nada hubiera sido posible sin su ayuda. Excelente ser humano capacitado para motivar, orientar, construir y apoyar a la sociedad para enfrentar cualquier adversidad. Mujer guerrera, emprendedora y siempre empoderada. Extraordinaria madre e hija dejaste una huella y aprendizaje en mi vida eres parte de mi triunfo. Dios te bendiga.

Mil gracias a todos los que me ayudaron y motivaron de una forma a otra a construir mi logro eso ustedes se lo merecen.

INDICE GENERAL

Capítulo I: El Problema	pp
Delimitación del Problema.....	1
Interrogantes de la investigación	2
Objetivos de la Investigación	
Objetivo General.....	3
Objetivos Específicos.....	4
Justificación de la Investigación.....	5
Alcances y Limitaciones	5
Capítulo II: Marco Referencial	
Antecedentes de la investigación	6
Bases Teóricas.....	9
Bases Legales.....	11
Definición de términos básicos	14
Operacionalización de las variables	16
Capítulo III: Marco Metodológico	
Naturaleza de la investigación	18

Tipo y diseños de la investigación	18
Población	19
Muestra	19
Validez y confiabilidad	21
Técnicas e instrumentos de la recolección de datos.....	20
Capítulo IV: Análisis e interpretación de los resultados	
Análisis e interpretación de los resultados.....	23
Resultados	23
Capítulo v conclusiones y recomendaciones	
Conclusiones	37
Recomendaciones	38
BIBLIOGRAFÍA	39
ANEXOS	45
Anexo A.- Aceptación del tutor	45
Anexo B.- Instrumento de recolección de datos (encuesta)	46
Anexo C.- Acta de validación del instrumento	47
Anexo D.- Cuadro y acta de validación.....	48
Anexo E.- Matriz de confiabilidad	54

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro	pp
Nº1 Operacionalización de las variables	17
N.º 2 ¿Desde su percepción Ud. Considera que en la institución existe un ambiente laboral armonioso?	21
N.º 3 ¿Las acciones del personal directivo de la U.E.P. Roberto Moreno Briceño, están se enmarcan en los valores éticos, morales que impulsan un clima organizacional armonioso?	22
N.º 4 ¿Considera que la percepción que tiene el personal de la institución está vinculada a la comunicación que mantiene el directivo con ellos?	23
N.º 5 ¿El clima laboral influye negativamente en la armonía laboral y por ende en el rendimiento escolar de los alumnos?	24
N.º 6 ¿Las actividades que se realizan en la institución programadas por el directivo prevalece la comunicación, respeto y armonía laboral?	25
N.º 7 ¿las experiencias educativas en la institución son positivas favorecen el clima organizacional?	26
N.º 8 ¿Considera usted, que la institución se proyecta positivamente por las acciones ético, morales del personal directivo?	27
N.º 9 ¿Considera la conducta moralmente adecuada que tiene el personal directivo fortalece las buenas relaciones interpersonales y un ambiente laboral armonioso?	28
N.º 10 ¿la percepción del personal en cuanto al clima laboral de la institución está relacionadas con la buena comunicación y el respeto entre directivos y docente?	29
N.º 11 ¿Existe un trato respetuoso entre el directivo y el equipo de docentes de la institución educativa?	30
N.º 12 ¿El Clima Organizacional determina la forma en que un individuo percibe el trabajo de forma positiva o negativa y esto influye en el rendimiento escolar?	31
N.º 13 ¿Considera que el directivo de la U.E.P. Roberto Moreno Briceño, reacciona de buena manera ante una situación inesperada o que ha salido mal?	32
N.º 14 ¿Según su percepción el respeto y la comunicación son esenciales para mantener un clima organizacional armonioso?	33
N.º 15 ¿Puede conversar abiertamente con el directivo de la institución?	34



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”**

**VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
SUBPROGRAMA SOCIOLOGIA DEL DESARROLLO**

**PERCEPCIÓN SOCIAL DE LOS VALORES ÉTICOS- MORALES EN EL CLIMA
ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE U.E.P. ROBERTO MORENO
BRICEÑO DE LA PARROQUIA CORAZÓN DE JESÚS DEL MUNICIPIO BARINAS,
ESTADO BARINAS. PERIODO 2023 – 2024**

AUTORA: Ceballos Peñaloza Eilibeth Graciela

TUTORA: MSc. Eiledis Herrera

AÑO: 2024

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general Analizar la percepción social de los valores éticos- morales en el clima organizacional del personal docente de la U.E.P. Roberto Moreno Briceño. Durante el periodo 2023-2024. Enmarcada bajo el tipo de investigación descriptiva con un diseño de campo y documental, la población a estudiar es finita se tomará como muestra el 100% de la misma. Se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta tipo cuestionario conformado por diez (14) ítems con respuestas cerrada (siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca) bajo la escala de tipo Likert y se aplicó la observación directa como técnica para recoger información de interés, que fueron aplicados a quince (15) docentes de la U.E.P. Roberto Moreno Briceño, la validación estuvo establecida por tres expertos en el área de sociología y la confiabilidad de acuerdo a la escala de fiabilidad fue de 0,82, esta es considerada moderada según el Alpha de Cronbach. Para el análisis e interpretación de los resultados se implementó la estadística descriptiva. En la actualidad la percepción que tenga el personal de una organización influye en forma positiva o negativa en el desarrollo de las metas de la institución y por ende del clima organizacional y especial las instituciones educativas el personal directivo aparte de cumplir con los lineamientos ministeriales y sus funciones. En conclusión, El 67% considera la percepción del personal sobre el clima laboral de la institución está ligada a la buena comunicación y respeto entre directivos y docentes, el 78% opina existe entre el director y el equipo docente de la institución un enfoque respetuoso, el 55% manifiestan que las experiencias educativas en la institución siempre son positivas y promueven el clima organizacional. Por último, el 89% Recuerda que la percepción, el respeto y la comunicación son siempre fundamentales para mantener una armonía organizacional.

Palabras Claves: Percepción Social, Valores Éticos- Morales, Clima Organizacional

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial se han generado diversos avances en todos los espacios económicos, sociales, de salud, políticos, culturales y sobre todo a nivel educativo que trae consigo cambios, generados por las tecnologías de vanguardia que son percibidas como elementos importantes para mejorar la calidad educativa. En la actualidad la percepción que tenga el personal de una organización influye en forma positiva o negativa en el desarrollo de las metas de la institución y por ende del clima organizacional y especial las instituciones educativas el personal directivo aparte de cumplir con los lineamientos ministeriales y sus funciones de organizar, planificar, direccionar y supervisar el cumplimiento de las actividades diarias del espacio educativo, debe mantener buenas relaciones interpersonales, motivar y sobre todo propiciar los valores éticos morales (el respeto, la tolerancia, la empatía, la solidaridad, responsabilidad, sentido de pertenencia, dialogo, comunicación, entre otros) que le permitan a la institución un clima organizacional armonioso con miras a mejorar la calidad educativa.

Todos estos aspectos tienen gran relevancia en la percepción que tiene el personal de la gestión del personal directivo y deben asumir para mejorar positivamente en procesos formativos de trabajo en equipo con optimismo y flexibilidad para encarar los retos y las metas establecidas en la institución, sin embargo si existe una percepción negativa de la labor directiva influye en el desarrollo de las metas propuestas en la organización, por lo tanto es muy importante que las organizaciones conozcan las opiniones del personal para lograr mejorar su funcionamiento y por ende tomar decisiones asertivas que le permita mejorar las dificultades que se presenten en su día a día, sin afectar la calidad educativa.

En función a lo anteriormente expuesto, se pretende con la presente investigación Analizar la percepción social de los valores éticos- morales en el clima organizacional del personal docente de la U.E.P. Roberto Moreno Briceño. Durante el periodo 2023-2024. El cual, se apoya bajo la metodología cuantitativa, de tipo de descriptiva con diseño de campo y documental que facilitó el desarrollo del estudio en función a los objetivos planteados. Para ello, se estructuró de la siguiente manera:

En el **Capítulo I**, se describe la problemática el cual contiene el planteamiento del problema, objetivos de la investigación (generales y específicos), justificación, alcance y limitaciones de la investigación. Seguidamente, el **Capítulo II**, se encuentra el marco teórico, el mismo comprende

los antecedentes de la investigación, bases teóricas y legales, sistema de variables, Operacionalización de variables y definición de términos básicos. Asimismo, el **Capítulo III**, refiere al Marco Metodológico que abarca la naturaleza y tipo de la investigación, diseño, población y muestra, técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y las técnicas de análisis de datos. Por su parte en el **Capítulo IV**, se refleja la presentación, análisis e interpretación de resultados para finalizar con el **Capítulo V**, en el cual se establecen las conclusiones y recomendaciones, así mismo las referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

A nivel mundial se han generado diversos avances en todos los espacios económicos, sociales, de salud, políticos, culturales y sobre todo a nivel educativo que trae consigo cambios, generados por las tecnologías de vanguardia que a su vez fueron renovadas a raíz de los sucesos relacionados con la pandemia del covid19, que llevo a todos los sistemas educativos a reinventarse a nivel mundial para lograr cumplir con este derecho, sin embargo esta situación también permitió a las sociedad en general retomar los valores de respeto, comunicación, responsabilidad, las costumbre, tradiciones y sobre todo el sentido de pertenencia que conlleva al ser humano a ser más críticos, no solo por las situación presentada en cada país, sino también en buscar soluciones para mejorar la convivencia y la vida en el planeta.

Por consiguiente, las organizaciones retomaron la importancia de los valores, el sentido de pertenencia, las relaciones interpersonales y la motivación que contribuyen a mantener un buen clima organizacional, con miras a mejorar situaciones que se evidenciaron durante la pandemia. Es allí, donde cobra significado la percepción que tiene el personal de su ambiente laboral y cómo influye este en el desarrollo de las organizaciones, tomando en cuenta, lo expresado por Griffin (citado por Salvatierra, 2019) la ética es “una combinación de factores que empiezan a formarse desde niños, en respuesta de las percepciones que tienen de la conducta sus padres y otros adultos... Los valores y la moral contribuyen los estándares éticos, al igual que las creencias religiosas...” (pág. 39),

Por lo tanto, es un factor importante la percepción del ser humano al captar, procesar y dar sentido a todas las informaciones que recibe tanto en el contexto donde vive, trabaja, estudia o se recrea para darle sentido a las diferentes informaciones que obtiene por medios de los sentidos. Es importante destacar que las organizaciones educativas deben hacer énfasis de los valores ético morales que les permita mantener y mejorar el clima organizacional para lograr mejorar las dificultades pedagógicas que enfrentan los estudiantes en los diferentes niveles y modalidades de la educación, producidos por los cambios abruptos que enfrenta la sociedad post pandemia, según García (2020) en su artículo de la Cátedra UNESCO de Ética y Sociedad sostiene que “ la

ética es una disciplina de vital importancia... que requiere de la atención prioritaria... se plantea siempre en un contexto social, no individual, que implica más contacto con los seres humanos, en el que destaca el rol de la educación. (párr. 3 y 5). En el contexto educativo cuanto más armonioso y positiva sea la labor del personal directivo, más positiva será la percepción del ambiente laboral que tenga el personal y con ello permitirá mejorar la calidad educativa del mismo.

Cabe señalar, que el Programa de Promoción de Reformas Educativas en América Latina y el Caribe (PREAL, 2019) considera que el desempeño docente está siendo afectado por diversas acciones relacionadas con el clima organizacional que se evidencia en la convivencia laboral y representa los retos que debe enfrentar diariamente en el proceso educativo. Esta percepción del personal evidencia el descontento de muchas exigencias ministeriales a nivel administrativo que han llevado al personal ampliar el tiempo para cumplir con dichas exigencias, aunado a otras situaciones como la deficiencia en la comunicación, poca o escasa motivación entre otros aspectos de índole personal que afectan el ambiente laboral. De allí, que, a nivel nacional, Venezuela enfrenta una crisis en todos los ámbitos sociales, políticos, económicos y educativos que a pesar de diferentes cambios que se han efectuado y tomando en cuenta que, durante la crisis mundial por el covid19, afecto al sistema educativo en áreas de infraestructura, además de las dificultades pedagógicas fruto de este periodo tan difícil que cobra relevancia debido a él sin número de retos que enfrenta el país.

Estas situaciones afectan las diferentes instituciones educativas en todos los niveles y modalidades en todo el territorio venezolano y en especial al Estado Barinas, que durante el periodo de pandemia se hizo evidente las problemáticas relacionadas a las desigualdades en materia educativa entre las instituciones públicas y privadas, el uso de estrategias innovadoras que permitieron a las comunidades rurales y urbanas cumplir con la educación a distancia y el sin número de retos enfrentados, el deterioro de las instalaciones educativas y de los materiales didácticos existentes en las mismas, dificultades servicio de internet y en los actuales momentos enfrenta crisis eléctricas que afectan a todas las instituciones educativas y al personal en general, por los constantes apagones, dificultades de internet, problemas económico productos de los bajos sueldo y altos costos de la vida cotidiana, mantienen a todas las personas en un constante estrés e insatisfacción que se evidencian en las instituciones educativas públicas y privadas.

Situación que no escapa la U.E. “Roberto Moreno Briceño”, ubicada en la Calle Cedeño con Av. Chupa Chupa, Parroquia Corazón de Jesús, Municipio Barinas del Estado Barinas, en el cual existe un distanciamiento entre el personal que mantiene escasa comunicación con los directivos, las relaciones interpersonales son afectadas por el desánimo, escasa motivación, imposición e incluso en algunos momentos se tienden a perder el respeto, no saludan, expresan muecas que incomoda al resto del personal, que genera poco a poco desanimo y convirtiendo las actividades laborales en una rutina, perdiendo en parte el sentido de pertenencia y afectando la armonía laboral que a su vez afecta el buen desempeño académico y la calidad educativa.

De allí que cobra relevancia lo expresado por Sagredo y Castello (2019) “Los valores organizacionales, proporcionan un sentido de dirección común para todos los empleados y establecen directrices para su compromiso diario siendo promotores para alcanzar los resultados y las condiciones y pautas para el éxito organizacional como soporte a la gerencia” (p. 845). Es importante resaltar que en toda organización debe prevalecer los valores de respeto, solidaridad, compañerismo, dialogo, comunicación, motivación que permitan al personal tener una percepción positiva del directivo generando mejor rendimiento laboral, pedagógico y por ende mejorar la calidad educativa. Por todo lo antes expuesto, se genera una serie de interrogantes entre las cuales están:

¿Qué valores ético - morales son los más relevantes en la U.E.P. Roberto Moreno Briceño de la Parroquia Corazón de Jesús del Municipio Barinas, Estado Barinas?

¿Cómo es la percepción que tiene el personal de los valores en el clima organizacional de la U.E.P. Roberto Moreno Briceño de la Parroquia Corazón de Jesús del Municipio Barinas, Estado Barinas?

¿Cuál es la importancia de las prácticas de los valores éticos - morales en el clima organizacional del personal docente de la U.E.P. Roberto Moreno Briceño de la Parroquia Corazón de Jesús del Municipio Barinas, Estado Barinas?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General:

Analizar la Percepción Social de los Valores Éticos- Morales en el Clima Organizacional del Personal Docente de la U.E.P. Roberto Moreno Briceño de la Parroquia Corazón de Jesús del Municipio Barinas, Estado Barinas. Periodo 2023 – 2024.

Objetivos Específicos:

Identificar los valores éticos morales que son relevantes para el personal docente de la U.E.P. Roberto Moreno Briceño de la Parroquia Corazón de Jesús del Municipio Barinas, Estado Barinas Periodo 2023 – 2024.

Describir la percepción del personal docente sobre las prácticas de los valores- éticos morales en el clima organizacional de la U.E.P. Roberto Moreno Briceño de la Parroquia Corazón de Jesús del Municipio Barinas, Estado Barinas. Periodo 2023 – 2024.

Establecer la importancia de las prácticas de los valores éticos- morales en el clima organizacional del personal docente de la U.E.P. Roberto Moreno Briceño de la Parroquia Corazón de Jesús del Municipio Barinas, Estado Barinas. Periodo 2023 – 2024.

JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La percepción de los valores éticos morales impulsa y orientan los intereses del ser humano y la forma de ver el mundo que lo rodea, su principal objetivo es establecer las normas que rigen la conducta del individuo dentro de la sociedad, tan necesarias en las en cualquier organización. A nivel mundial constantemente las organizaciones buscan mejorar el clima laboral, tomando en cuenta la percepción del personal sobre los valores institucionales que influye en el desarrollo y productividad de la misma. Por lo tanto, el clima organizacional se refiere al ambiente laboral existente entre los miembros de una organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. (Chiavenato 2011; citado por Rodríguez, 2016, p. 86; como se citó en Bermejo 2022,).

Es decir, que toda organización y especial las instituciones educativas el personal directivo aparte de cumplir con los lineamientos ministeriales y entrega de recaudos administrativo debe mantener buenas relaciones interpersonales, motivar y sobre todo propiciar los valores éticos morales (el respeto, la tolerancia, la empatía, la solidaridad, responsabilidad, sentido de pertenencia, dialogo, comunicación, entre otros) que le permitan a la institución un clima organizacional armonioso con miras a mejorar la calidad educativa. Por su parte, Gómez (2013) expresa que el clima ético “en una organización permite identificar el conjunto de percepciones de los empleados y las prácticas organizacionales aplicadas, que influyen en el proceso de juicio y toma de decisiones con relación a una acción empleada correctamente en el contexto del trabajo” (p.322).

Para que una institución educativa cuente con un ambiente armonioso debe existir una buena comunicación como pilar fundamental en cualquier organización, y es la función principal que tiene un director, manejar bien la comunicación escrita, verbal y gestual, que a su vez le permitirá mantener buenas relaciones interpersonales, tan necesarias en el ámbito educativo para impulsar la participación de todo el equipo docente, administrativo y obrero, facilitándole el diagnostico, la toma de decisiones, la resolución de conflictos, con el fin de proyectar una buena imagen de la institución. Cabe destacar, que el objetivo principal de esta investigación ha sido analizar las prácticas de los valores éticos- morales en el clima organizacional del del personal docente de la U.E.P. Roberto Moreno Briceño.

ALCANCES Y LIMITACIONES

La presente de investigación tiene como alcance analizar las prácticas de los valores éticos- morales en el clima organizacional del del personal docente de la U.E.P. Roberto Moreno Briceño, durante el año escolar 2023-2024. Que podrán ser utilizadas en otras investigaciones similares. En cuanto a las limitaciones que se pudieran encontrar durante el proceso de investigación están relacionadas a fuentes bibliográficas actualizadas.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

Antecedentes de la Investigación

Según Tamayo y Tamayo (2004), En los antecedentes “se trata de hacer una síntesis conceptual de las investigaciones o trabajos realizados sobre el problema formulado con el fin de determinar el enfoque metodológico de la misma investigación” (p.146). Se refiere aquellos a trabajos que se realizaron con anterioridad y sirven para hacer comparaciones sobre el problema planteado en un tiempo determinado.

Según, Expósito y Marsollier (2021) en su investigación titulada, Valores prioritarios en educación. Una aproximación a partir de la percepción de docentes en ejercicio y en formación. tuvo como finalidad identificar los valores considerados prioritarios en la educación, a partir de la percepción de docentes en ejercicio y en formación, profundizando la noción de valor entendido como realidad conceptual y conducta educable. La muestra estuvo compuesta por 678 participantes, divididos en dos grupos: docentes en formación (n=284) y docentes en ejercicio (n=394) residentes en Mendoza, Argentina. El relevamiento se realizó en el mes de octubre de 2019 y se aplicó un diseño metodológico mixto, predominantemente cualitativo a partir de la técnica de asociación libre de palabras. Los resultados ponen de manifiesto la importancia de los valores sociales y morales para ambos grupos, desde la noción de valor, hasta la formación de estudiantes y en la educación de los hijos.

La investigación anterior tiene relación con el presente estudio a partir de la percepción de docentes en ejercicio y en formación sobre los valores sociales y morales, además de su importancia a nivel individual, conjuntamente con el rescate de los valores afectivo en el proceso de enseñanza a sus estudiantes e hijos.

Por su parte, De León y Henríquez (2022) En su investigación Valores Ético-Morales para fortalecer la sana convivencia, el desarrollo integral, social y escolar. En su trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Magister en Educación, el mismo busco fortalecer en los estudiantes la práctica de los valores por medio del desarrollo de talleres que promovieron la sana convivencia y la apropiación de valores ético – morales. Tuvo como

objetivo diseñar una ruta de convivencia que incorporara estrategias didácticas pedagógicas para los estudiantes de octavo grado de la comunidad educativa de las Institución Educativa Distrital Las Gardenias y la Institución Educativa Distrital La unión, en la ciudad de Barranquilla, para fortalecer el uso de valores ético – morales y propiciar el desarrollo integral, social y la sana convivencia escolar.

La metodología fue de tipo mixto con un enfoque descriptivo-propositivo, para lo cual se utilizaron las técnicas de revisión documental, observación no participativa en espacios dentro de la escuela y encuestas aplicadas a estudiantes, las cuales permitieron el análisis e interpretación de la información que arrojaron como resultado la falta de formación integral en valores y la poca relevancia que le dan a estos algunos ambientes como el familiar y el contexto donde se desenvuelve los estudiantes que hacen parte de la población que se tuvo de muestra. De lo anterior se concluyó que es necesario una propuesta como la implementada en esta investigación para darle relevancia a la formación integral en valores donde la escuela tenga incidencia y logre permear todos los ámbitos del contexto de los estudiantes.

La investigación se vincula en relación a los valores éticos morales y la importancia de las prácticas que favorecer el desarrollo de aprendizajes significativos por medio de estrategias que promuevan el uso de valores ético- morales, fortaleciendo el desarrollo integral y social de los estudiantes.

Según Lozano y Saidis (2022) en su investigación titulada Percepción Social de los Valores Morales y su Relación con la Desintegración Social Caso de Estudio: Familias de la Comunidad de Caimital I Eje 3 Parroquia Obispos del Municipio Obispos del Estado Barinas. Tesis para optar el grado de licenciada en Sociología del Desarrollo, la metodología utilizada fue el enfoque cualitativo, atendiendo el paradigma interpretativo, aplicando el método hermenéutico, el cual direcciono las etapas como aproximación del fenómeno a estudiar el abordaje ontoepistemológico y por ende la interpretación que correspondió a la aplicación de la entrevista contribuyo a representar que dentro de los resultados obtenidos por el procesamiento de información, las implicaciones sociales, culturales y económicas que tienen los valores morales.

Por tal motivo, dentro de los hallazgos, y entre los principales factores descritos se pueden abordar la influencia de los núcleos familiares en la enseñanza y transmisión de valores, la percepción que tienen las familias que allí habitan, el dominio que representa según la

percepción social en la mente de estos. Utilizó como técnica de recolección de información la entrevista en profundidad a informantes claves representado por tres (3) familias de la Comunidad de Caimital I Eje 3 Parroquia Obispos del Municipio Obispos, Para el procesamiento y análisis de la información realizó la categorización conceptual, que le permitió el proceso de estructuración y la triangulación de las diferentes perspectivas comprendiendo los cambios que generan los valores y las relaciones interpersonales para la formación de cada individuo de la familia para así poder interrelacionarse con las demás personas que lo rodean.

La relación existente de la investigación de Lozano y Saidis (2022) por cuanto hace énfasis en la percepción de los valores morales, dentro de sus hallazgos, hace hincapié en la influencia de los núcleos familiares en la enseñanza y transmisión de valores, la percepción que tienen las familias que allí habitan, el dominio que representa según la percepción social en la mente de estos.

Cabe destacar, que en la investigación de Fréré (2022). Titulada “La percepción, la cognición y la interactividad”. Tenía como propósito fundamental de la presente investigación es plasmar un compendio de los aspectos relacionados con la percepción (sensorial), la cognición y la interactividad, principalmente mediante el uso de las tecnologías de comunicación e información (TIC) en los procesos cognitivos. La investigación se realizó bajo una metodología de tipo documental bibliográfica, bajo la modalidad de revisión. De la revisión se desprende que los procesos cognitivos de las personas ciertamente son racionales, no obstante, no se puede negar su dependencia de los estímulos exteriores que influyen en los sentidos y que permiten el proceso cognitivo. Elementos como la imagen, el sonido, el color, entre otros, llevan al ser humano al conocimiento de su entorno.

En este sentido, tal y como lo explica el empirismo, se comienzan a formar ideas como un reflejo de la realidad que se percibe. El proceso de aprendizaje resulta más efectivo en aquellos casos donde se estimulan los sentidos en comparación con un texto plano. El avance de la educación debe ir a la par con la tecnología, por cuanto ofrece diferentes herramientas que permiten estimular los sentidos de manera individual o combinada para el aprendizaje. Asimismo, las nuevas TIC facilitan la interactividad entre el usuario y la información, pasando de un mero procedimiento mecánico en el acceso de la información a desarrollar un proceso cognitivo en quien interactúa y aprende.

La investigación anterior, resaltó la importancia de la percepción en los procesos cognitivos del ser humano que le permiten captar, procesar y dar sentido a la información que recibe del entorno donde convive. Por tal razón, mantiene relación con la presente investigación.

BASE TEÓRICAS

Percepción

La percepción es la forma como el individuo capta diferentes informaciones del ambiente que lo rodea por medio los sentidos y que luego es transformada o interpretada que le dará significado real de su contexto. Por su parte, Briceño (2021), considera que “la percepción es el mecanismo individual que realizan los seres humanos y que consiste en recibir, captar, interpretar y comprender las señales que provienen desde el ambiente exterior, codificándolas y dándole significado real a partir de la actividad sensitiva” (párr. 2). Mientras que para Vargas (1994), la percepción es el proceso cognitivo de la conciencia que consiste en el reconocimiento, interpretación y significación para la elaboración de juicios en torno a las sensaciones obtenidas del ambiente físico y social, en el que intervienen otros procesos psíquicos entre los que se encuentran el aprendizaje, la memoria y la simbolización. (p.48). Los anteriores autores tienen en común que la percepción es un proceso cognitivo que se obtiene gracias a los sentidos que son los encargados de captar la información y darle significado.

Percepción social

La percepción es el estudio de las influencias sociales sobre la percepción, según Myers (citado por Junca 2020) expresa que la percepción social;

“Es el proceso por el cual el individuo llega a conocer a los demás y representar objetos sociales, concibiendo sus características, cualidades y propiedades. Esto incluye todos aquellos procesos de índole cognitiva mediante los cuales se elaboran juicios relativamente elementales acerca de otras personas y fenómenos, sobre la base de nuestra propia experiencia o de las informaciones que transmiten terceras personas” (p. 16).

La percepción social, es la valoración personal que tiene un individuo de la información que obtiene de entorno y cuya interpretación le permitirá identificar las normas y roles para formar representaciones reales de la sociedad en la cual convive.

Valores Ético - Morales

El sistema educativo en cualquier país a nivel mundial, está llamado a promover cambios significativos en el proceso enseñanza aprendizaje que le permita a los individuos ser capaces de convivir en una sociedad donde prevalezca la comunicación, el respeto y se desenvuelvan en forma tolerante, solidaria, honesta y justa. Según Vigo (citado por Gutiérrez 2021) etimológicamente “El término ética proviene del griego Ethos que significa ‘modo de ser’ o ‘carácter’, en cuanto a forma de vida adquirida o conquistada por el hombre” (p.21), mientras que para Gutiérrez (et al., 2021) la palabra moral proviene del latín morālis, que a su vez se deriva de la voz latina mos, moris, que significa ‘costumbre’. (pág. 16) Según Puente y Bendejú (2019) “Los valores morales se pueden definir como: la conducta moralmente adecuada que consiste en tratar de realizar en el mundo de los demás, valores de una manera correcta y relacionada con la ética, expresada a través de las acciones humanas.” (pág. 28)

Es decir, que los autores antes mencionados piensan que la ética y la moral son las acciones del individuo que la sociedad considera adecuadas y han sido transmitidas de generación en generación.

Clima Organizacional

Toda organización y especial las instituciones educativas deben mantener una buena comunicación que le permita interactuar con las personas y esta interacción cuando es positiva permite el buen desarrollo de las actividades propias de la organización, permitiendo que los individuos tengan una buena percepción de la institución y respete las normas y valores de las mismas. Según, Brunet (citado por Rivera, 2015) expone que “...el Clima Organizacional determina la forma en que un individuo percibe el trabajo, el ambiente ...así como el clima constituye la personalidad de la organización está también condicionara las maneras en cómo los

individuos se desenvuelven dentro de la misma.” (p.39). Por su parte, Gestoso, (citado por Crespín, 2012) Señalan.

“...la consideración de un clima como beneficioso o perjudicial por parte de los integrantes de la organización, va a depender de las percepciones que realicen los miembros de la misma, quienes suelen valorar como, adecuado cuando permite y ofrece posibilidades para el desarrollo del desempeño laboral y, de esta forma aporta estabilidad e integración entre sus actividades en la organización y sus necesidades personales... (Pág. 166).

Los autores antes mencionados, tienen en común que el clima organizacional depende de la percepción positiva o negativa que tiene los individuos de la institución donde laboran y de ello dependerá el éxito de los objetivos propuesto, en el caso de instituciones educativas la percepción del personal sobre la organización influye en las relaciones interpersonales entre directivos, docentes, administrativos, obreros y sobre todo en los alumnos que pueden estar percibiendo positivamente el ambiente, desarrollando sus habilidades y destrezas o por el contrario causando desinterés, desmotivación y bajo rendimiento en los estudiantes al sentirse abrumados por un clima lleno de tensión, generado una percepción de los valores éticos – morales, no acorde con el deber ser de una institución educativa, donde debe prevalecer la comunicación, el respeto, la armonía, entre otros, que permitan una mejora en la calidad educativa.

TEORIAS QUE SUSTENTAN LA INVESTIGACIÓN

Teoría de los Valores

Según Medina (2003) A finales del siglo XIX surge el problema de la ética material de los valores, que se desarrolló a lo largo del primer tercio del siglo XX. Profundizar en este tema no implica sólo el estudio de nuevas corrientes filosóficas. El origen de la palabra “Valor” nos lo da la Economía, utilizada por Adam Smith. Este término fue retomado posteriormente por Marx para referirse al valor de uso y al valor de cambio. Kant utilizó el término valor, pero no en el

contexto en el que lo utilizamos hoy. De ahí la importancia de Nietzsche porque 373 Ciencia y sociedad, Tomo XXXII, No. 3, 2007, 364-420 desarrolla las posibilidades de la idea de valor desde la Filosofía y en determinados contextos. Básicamente, Nietzsche criticó duramente los valores cristianos, afirmando que estos valores estaban equivocados y que debían ser reemplazados por valores verdaderamente humanos.

Varias teorías del valor se basan en el enfoque del filósofo alemán Max Scheler y son parte de la doctrina objetivista contemporánea en contraposición al subjetivismo. Explicó su teoría de la ética del valor material y el apriorismo emocional. Su ética no es empírica sino a priori. Se reconoce la inmutabilidad de los valores, es decir, no cambian, por lo tanto los valores son absolutos, relativo es el conocimiento que los humanos tenemos sobre ellos, considerando los valores: "Como cualidades de un orden especial que no se identifican con las cosas-objeto". " . ", tanto con los bienes como con el comportamiento". Es decir, la independencia de los valores respecto del sujeto que los posee. Esto implica la subordinación de todos los valores a los valores personales. Entiendan que esto es superior, ético y religioso.

Según Scheler, los valores personales son los más superiores, es decir, los valores éticos y religiosos, que ofrecen un carácter solidario, porque, aunque son individuales, no podemos observarlos excepto en el "reino de los hombres". lo que significa abandonar el individualismo, porque la solidaridad es un valor colectivo y los humanos sólo pueden formarse en relación con los demás.

Teoría de la Sociedad

Según, Jiménez & Moreno (2008, p. 23) “se le considera a Durkheim como uno de los precursores de la sociología de la educación considerada al sistema educativo como una institución social en la que se presentan modalidades de cada sociedad”. Según el razonamiento realizado, el pensamiento de Durkheim gira en torno a la teoría y la práctica de la enseñanza, y analiza fenómenos educativos que están anclados en la sociología, por tanto, es la sociedad la que considera a los individuos para la construcción del conocimiento. Así, la sociedad es la que precede al individuo y determina los lineamientos a los que éste debe adaptarse, asumiendo una realidad y un contexto que implica aspectos como creencias y valores.

Los hechos sociales son entonces entendidos como modos de sentir, actuar o pensar, Durkheim considera que los hechos sociales se configuran como modos fisiológicos, sociológicos y culturales, en los que se desarrolla la acción colectiva en diversas realidades, enfatiza el carácter explícito y externo de la acción social, también afirma que las acciones individuales pueden verse influenciadas por hechos naturales que desde afuera no entiende, pero se siente, son hechos subjetivos que sólo pueden observarse, pero no pueden ser explicado.

Esta concepción sociológica que no puede explicarse en la acción social subjetiva y externa enriquece a la sociedad con nuevos cambios que requieren de la acción colectiva, esta colectividad es un conjunto de diversos comportamientos, creencias, prácticas religiosas, costumbres y tradiciones, pero cuando se agrega o se comprende que su propósito es sólo primero adquieren poder imperativo o coercitivo sobre la comprensión interpretativa de la acción social en su conjunto. Por tanto, la educación moral aparece como una posibilidad de transformar la sociedad, una sociedad que se apoya en una educación intelectual basada en el pensamiento racional y en una sociedad moral.

Para Durkheim, en sus estudios planteó la importancia de mantener determinadas funciones. Cada uno tiene diferentes tareas, a saber, la existencia de independencia dentro del grupo, lo que se llama "organización", es un elemento importante para preservar la sociedad y crear solidaridad social, esto brindará la posibilidad de desarrollo en una dirección progresiva. Esta constante permitirá que la educación basada en la formación individual forme conocimientos que involucren a los humanos en la formación de puentes colectivos, fortaleciendo lazos de unidad para formar un grupo social intelectual, con cualidades humanas que respeten los valores, tradiciones, costumbres, visiones del mundo, mezcla de creencias, que participen del espíritu de la democracia, formando seres libres y comprometidos unos con otros.

Teoría del Desarrollo a Escala Humana

Según Max N. (1993), expreso que tal desarrollo se concentra y sustenta en la satisfacción de las necesidades humanas fundamentales, en la generación de niveles crecientes de auto dependencia y en la articulación orgánica de los seres humanos con la naturaleza y la tecnología,

de los procesos globales con los comportamientos locales, de lo personal con lo social, de la planificación con la autonomía y de la sociedad civil con el Estado.

Necesidades humanas, auto-dependencia y articulaciones orgánicas, son los pilares fundamentales que sustentan el Desarrollo a Escala Humana. Pero para servir su propósito sustentador deben, a su vez, apoyarse sobre una base sólida. Esa base se construye a partir del protagonismo real de las personas, como consecuencia de privilegiar tanto la diversidad como la autonomía de espacios en que el protagonismo sea realmente posible. Lograr la transformación de la persona-objeto en persona-sujeto del desarrollo es, entre otras cosas, un problema de escala; porque no hay protagonismo posible en sistemas gigantísticos organizados jerárquicamente desde arriba hacia abajo. El Desarrollo a Escala Humana apunta hacia una necesaria profundización democrática desde la intervención en los escenarios populares de interacción recíproca.

La Sociología de la Comunidad en la Obra de Max Weber

De acuerdo al planteamiento Teórico que elabora Duarte (2017), al citar a Max Weber (1864-1920), se explica que la noción de comunidad se enfoca hacia aquella acción humana con sentido hacia la conducta de los otros, es decir, un compromiso en el actuar que erige un comportamiento construido históricamente. Estas acciones se dan en dos formas: por un lado, la noción de operar en sociedad sujeto a normas o reglas y por el otro actuar por consenso. Sin embargo, no en todos los casos se procede bajo estatutos o necesariamente a través de consenso. En este sentido, se puede participar en múltiples acciones en comunidad.

En su obra *Economía y Sociedad* (1922), el autor distingue las relaciones sociales y comunitarias el cual se rigen por la acción racional. Por lo que define lo siguiente: “La acción social es una conducta humana siempre que los sujetos de la acción enlace a ella un sentido subjetivo, es decir tomando en cuenta al otro.” (p. 36). Así, se relaciona con arreglo a fines determinadas por las expectativas o racionales con arreglo a valores condicionadas por las creencias. Con estos señalamientos las relaciones sociales se entienden como la incorporación recíproca de las personas, caracterizadas por ser permanente o transitorias.

BASES LEGALES

La investigación objeto de estudio referida a la Percepción social de los valores éticos-morales en el clima organizacional del personal docente U.E.P. Roberto Moreno Briceño, de la Parroquia Corazón de Jesús, Municipio Barinas Estado Barinas. Año 2023-2024. Se sustenta en el ordenamiento jurídico vigente específicamente en la **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)**. Quien establece en su Preámbulo la importancia de los valores en Venezuela y expresa lo siguiente:

El pueblo de Venezuela, en ejercicio de sus poderes creadores e invocando la protección de Dios, el ejemplo histórico de nuestro Libertador Simón Bolívar y el heroísmo y sacrificio de nuestros antepasados aborígenes y de los precursores y forjadores de una patria libre y soberana; con el fin supremo de refundar la República para establecer una sociedad democrática, participativa y protagónica... descentralizado, que consolide los valores de la libertad, la independencia, la paz, la solidaridad, el bien común, la integridad territorial, la convivencia... (p.1)

Cabe destacar, que los valores están consustanciados en la Constitución de Venezuela desde su preámbulo, dándole carácter legal e importancia como parte inseparable de la educación. De igual forma, el artículo N.º 102. Expresa que la educación es un derecho del individuo y es un servicio público:

...que está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social. (p.20)

Por su puesto, la educación es un derecho cuyo pilar fundamental es el respeto a la diversidad del pensamiento y la valoración ética del trabajo, permitiendo así la armonía, la

comunicación que permiten un buen clima organizacional en las instituciones educativas a nivel nacional.

Continuando con el mismo orden de ideas, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en la Sección Segunda: De la administración pública, expresa en el artículo N°141.

La Administración Pública está al servicio de los ciudadanos y ciudadanas y se fundamenta en los principios de honestidad, participación, celeridad, eficacia, eficiencia, transparencia, rendición de cuentas y responsabilidad en el ejercicio de la función pública, con sometimiento pleno a la ley y al derecho. (p.27)

En relación al planteamiento anterior, expresa que la administración pública tiene como pilar fundamental los valores éticos- morales que son expresado por medio de la honestidad, transparencia, rendición de cuentas, responsabilidad y todos juntos permiten que las instituciones en este caso educativas mantengan buenas relaciones que conllevan a un buen clima laboral.

En cuanto a **la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras**, en su exposición de motivos expresa que Venezuela asegura los derechos de los ciudadanos (as):

la República Bolivariana de Venezuela... otorgando base legal a los mandatos constitucionales recibidos en 1999 e introduciendo una importante interpretación progresiva de los mismos, rumbo hacia una sociedad eminentemente justa, ética, moral y democrática, como se desprende del mandato de la doctrina social del Libertador, Simón Bolívar. (párr. 15)

Lo antes mencionado, manifiesta la importancia que tienen los valores éticos, morales en cualquier organización tanto pública como privada, como elemento primordial en la percepción de los trabajadores (as) sobre el clima organizacional que a su vez permite mayor productividad en la misma.

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Capítulo I Disposiciones Generales, en las Normas de Orden Público, específicamente en el Artículo N.º 2. Expresa la importancia de las “normas contenidas en esta ley y las que deriven de ella, son de orden público y de aplicación imperativa, obligatoria e inmediata, priorizando la aplicación de los principios de

justicia social, solidaridad, equidad y el respeto a los derechos humanos” (pag.36). Por su parte, el Capítulo III del Derecho al Trabajo y del Deber de Trabajar, en su Objetivo del Proceso Social de Trabajo, expresa en el Artículo N.º 25. La importancia de crear condiciones que “permitan satisfagan las necesidades que le permitan a la familia, el desarrollo integral, basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria de los trabajadores y las trabajadoras en los procesos de transformación social...” (pág. 51)

Es importante destacar, que las leyes en Venezuela hacen énfasis en los valores éticos, morales que permiten el buen funcionamiento de las instituciones y en especial las educativas que son los encargados de formar a los ciudadanos del futuro que llevarán las riendas del país, por lo tanto, es de suma importancia que los jóvenes tengan desde sus inicios escolares una buena percepción de los valores sociales, éticos y morales que permitan el desarrollo de la sociedad y por ende de sus organizaciones.

Por último, **la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT. 2005)**, en sus Disposiciones Generales. Artículo 1. El objeto de la presente Ley es:

1.-Establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable... (pág. 1)

En este artículo, se evidencia que los trabajadores de cualquier organización tienen el derecho a ejecutar sus funciones en un clima laboral armonioso que le permita desarrollar sus funciones sin perjuicios a su integridad física o mental. Por otra parte, en la misma Ley, Capítulo II. De la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en su Artículo 11, Aspectos a Incorporar en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá incluir, entre otros, los siguientes aspectos: en el literal N.º 9. Expresa que:

“La adopción de medidas específicas para el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo y la utilización del tiempo libre, descanso y turismo social en las pequeñas y medianas empresas, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio. (pág. 3)

Este artículo expresa con claridad que las organizaciones tanto públicas como privadas deben mantener un clima laboral armonioso y en el caso contrario deberán buscar las alternativas que les permita mejorar las condiciones ambientales de los espacios donde funcione la organización y por su puesto las instituciones educativas privadas deben garantizar un ambiente armonioso que permita cumplir a cabalidad con los objetivos propuestos y con el desarrollo de los procesos de enseñanza, aprendizaje con miras a una mejor calidad educativa.

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Según Arias (2012) “consiste en dar el significativo preciso y según el contexto a los conceptos principales, expresiones o variables involucradas en el problema y en los objetivos formulados.” (p.108) Con este apartado se aclaran las dudas relacionadas con algunos términos que se mencionan en la investigación.

Clima Organizacional: el Clima Organizacional se concibe como un concepto que integra todos los componentes de una empresa, los cuales a su vez se agrupan bajo dos grandes variables como lo son procesos y estructura de la organización (Brunet, citado por Rivera, et al., 2015)

Ética: etimológicamente “El término ética proviene del griego Ethos que significa ‘modo de ser’ o ‘carácter’, en cuanto a forma de vida adquirida o conquistada por el hombre” (Vigo, citado por Gutiérrez et al., 2021).

Moral: según la (RAE, 2020) “es todo lo perteneciente o relativo a las acciones de las personas, desde el punto de vista de su obrar en relación con el bien o el mal y en función de su vida individual y, sobre todo, colectiva”

Percepción: “La percepción es el mecanismo individual que realizan los seres humanos y que consiste en recibir, captar, interpretar y comprender las señales que provienen desde el ambiente exterior, codificándolas y dándole significado real a partir de las actividades sensitivas” (Briceño et al., 2021)

Percepción Social: Se refiere a la identificación y el uso de señales sociales para emitir juicios sobre otras personas que incluyen los roles sociales que cumplen, sus reglas, relaciones y el contexto donde se desenvuelven.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Al respecto Bauce (2018) La definición operacional de la variable, implica seleccionar los indicadores contenidos en ella, de acuerdo al significado que se le ha otorgado a través de sus dimensiones como variable de estudio en la respectiva investigación. (pág. 45) En tal sentido, las variables del proyecto son: percepción social de los valores éticos- morales y clima organizacional. Luego de definir las variables se continúa ordenándolas para visualizar del nivel impreciso a un nivel preciso y específico a efectos de poder observarla y medirlas.

Continuando con el mismo orden de ideas, Bauce (et al.,) “La definición nominal, está estrechamente relacionada con el marco teórico en la cual está contenida la variable de estudio, proporciona una mayor precisión en el establecimiento de los objetivos de la investigación. La definición real, está relacionada con los enunciados relativos a las propiedades (dimensiones), se refiere a descomponer el concepto original en las dimensiones que lo integran” (pág. 45-46). Las variables representan un símbolo que determinan un conjunto de observaciones y que pueden asumir cualquier valor, el cual puede ser desarrollado mediante un cuadro, en el presente estudio, se establecieron dos variables como son; variable dependiente percepción social de los valores éticos- morales y la variable independiente clima organizacional.

Cuadro 1. Operacionalización de Variables

Objetivo General: Analizar la percepción social de los valores éticos- morales en el clima organizacional del personal docente de la U.E.P. Roberto Moreno Briceño. Año 2023-2024				
Objetivos Específicos	Variable	Definición Nominal	Definición real Dimensiones	Ítem
Identificar los valores éticos morales que son relevantes para el personal docente de la U.E.P. Roberto Moreno Briceño.	Percepción Social de los Valores Éticos- Morales	Según Puente y Bendezú (et al.,2019) “Los valores morales se pueden definir como: la conducta moralmente adecuada que consiste en tratar de realizar en el mundo de los demás, valores de una manera correcta y relacionada con la ética, expresada a través de las acciones humanas.”.	Conductas adecuadas Valores éticos Valores morales Armonía Respeto	1
Describir la percepción del personal docente sobre las prácticas de los valores- éticos morales en el clima organizacional de la U.E.P. Roberto Moreno Briceño.				2
Analizar las prácticas de los valores éticos- morales en el clima organizacional del del personal docente de la U.E.P. Roberto Moreno Briceño.	Clima Organizacional	Según, Brunet (citado por Rivera et al., 2015) expone que “...el Clima Organizacional determina la forma en que un individuo percibe el trabajo, el ambiente ...así como el clima constituye la personalidad de la organización está también condicionara las maneras en cómo los individuos se desenvuelven dentro de la misma.”	Percepción Comunicación Valores Rendimiento escolar Clima organizacional	3 4,5 6,7
				8 9 10 11 12,13,14

Fuentes: Ceballos (2023)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLOGICO

Es el conjunto de acciones que permiten describir y analizar el problema planteado. Así mismo Arias (2012) explica el marco metodológico como el “Conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas” (p.16). En este capítulo explica el paradigma utilizado en el estudio.

NATURALEZA DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se apoyará por el paradigma cuantitativo, en el que Arias (2012), establece que es: “un nivel de investigación referido al grado y profundidad que aborda un fenómeno u objeto de estudio para medirlo de acuerdo al enfoque utilizado por la investigadora” (p. 21). En otras palabras, permite conocer los resultados obtenidos por los métodos y técnicas empleados según el tipo de investigación, por tal razón el paradigma a utilizar en esta investigación es el cuantitativo.

Cabe destacar, que la investigación se sustenta en el paradigma cuantitativo, según Arias (et al.), establece que es: “un nivel de investigación referido al grado y profundidad que aborda un fenómeno u objeto de estudio para medirlo de acuerdo al enfoque utilizado por la investigadora” (p. 21). En este apartado, se miden las variables según el paradigma cuantitativo y de allí se establecerá el tipo de método a utilizar y dar respuesta a las interrogantes enunciadas en la investigación.

TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación objeto de estudio es de tipo descriptivo, apoyada en un estudio de campo y documental. Por su parte, Arias (et al.) considera que la investigación descriptiva “consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo con el fin de establecer su estructura y comportamiento” (p.24), esto indica que la investigación va a describir un fenómeno que contribuirá a crear la estructura de la misma. Asimismo, el estudio se fundamentará en una investigación de campo y expresa Hernández y Otros (2012) Investigación de campo es aquella donde se recogen los datos en forma directa de la realidad, mediante el trabajo concreto del

investigador; estos datos son llamados primarios, ya que son de primera mano, originales, producto de la investigación en curso; sin intermediarios de ninguna naturaleza (p.24). La investigación de campo el investigador interactúa con el objeto de estudio. En este caso con la problemática relacionada con el análisis de la percepción social de los valores éticos- morales en el clima organizacional del personal docente de la U.E.P. Roberto Moreno Briceño. Año escolar 2023-2024.

POBLACIÓN Y MUESTRA

Población

La población es un grupo de personas de la misma institución. Al respecto Arias (et al.), expresa que la población es “un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serían extensivas las conclusiones de la investigación” (p. 81) En la presente investigación, las unidades de análisis objeto del estudio, estaría conformadas por (15) quince docentes, U.E.P. Roberto Moreno Briceño, Parroquia Corazón de Jesús, Municipio Barinas Estado Barinas. Año 2023-2024.

Muestra

La muestra es una parte de la población, seleccionada y considerado como cada uno como un elemento del universo. Según, Arias (et al.), “La muestra es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible.” (p. 83). Por ser pequeña la muestra se utilizará en su totalidad de quince (15) docentes de la U.E.P. Roberto Moreno Briceño.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica que se utilizará para la recolección de datos será la encuesta que según Hernández y Otros (et al.), “consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmación o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a los que se les administra” (p.87). En este caso, la recolección, se pretende realizar por intermedio de la técnica de encuestas tipo cuestionario, con alternativas de respuestas cerradas de tipo Likert. Desde este punto, Señala Hurtado (2000),

que las técnicas de recolección de datos, “son los procedimientos y actividades que le permiten al investigador obtener la información necesaria para dar cumplimiento a su objetivo de investigación” (p. 23).

En el presente estudio se utilizó la técnica de la encuesta la cual permitió a la investigadora obtener información acerca de las variables en estudio. En tal sentido, Arias (2016) refiere la encuesta “como una técnica que pretende obtener información que suministra grupo o muestra de sujetos acerca de si mismos, o en relación con un tema en particular, en un momento único” (p.72). De este modo el investigador aborda la población en estudio (14 docentes) cuyas respuestas configuran los objetivos planteados en el presente estudio. En este orden de ideas, también se aplicó la observación directa como técnica para recoger información de interés, de modo que, Palella y Martins, (2017), explica que la misma se refiere a recolectar los datos donde el investigador se coloca en contacto personalmente con el hecho o fenómeno que trata de investigar. A tal efecto, se utilizó como instrumento de preguntas cerradas, estructurado en alternativas de respuesta (Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca).

Según Carrillo (2015) el diseño del cuestionario presupone estructurar un conjunto de elementos que recaban información válida para los propósitos del estudio. El mismo está estructurado en doce (14) ítems de respuestas cerradas con escala de respuesta tipo Likert que pueda llegar la información más oportuna y recoger los datos de interés.

TÉCNICAS DE ANÁLISIS Y PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN

En este apartado del estudio se indica lo expresado por Hernández, Fernández y Baptista (2010) cuando define que la técnica de análisis de resultados “consiste en describir los datos o puntuaciones obtenidas para cada variable” (p.15). Para lo que se utilizó el análisis estadístico descriptivo, el cual es mencionado por Álvarez (2008), como aquel que “Permite hacer suposiciones e interpretaciones sobre la naturaleza y significación de aquellos en atención a los distintos tipos de información que puedan proporcionar” (p.97). En atención a esto, la tabulación de los datos se realizó por medio del programa Excel, presentando la información a través de cuadros de frecuencia simple y gráficos de torta, a los cuales se le calculó los porcentajes y frecuencias a fin de poder organizar y mostrar los datos de manera clara y precisa.

Validez

Según Carrillo (2015), plantea que la validez “es el grado en que un instrumento realmente mide la variable que se pretende” (p. 70). A tal fin él fue validado a través de la técnica del juicio de expertos en el cual participaron dos especialistas en el área de sociología y uno en metodología.

Confiabilidad

Este procedimiento se refiere a la consistencia en los resultados arrojados en los ítems que componen la prueba, en función de la homogeneidad, a través de la aplicación de la aplicación de la misma. De acuerdo con Palella y Martins (2017), un instrumento es confiable cuando mide consistentemente el objeto que pretende medir, por tanto, se utilizó el coeficiente del Alpha de Cronbach medido con escala de Likert a cada ítem, es altamente correlacionado cuando el valor de Alpha se acerca a 1, en otras palabras, es mayor la consistencia interna de cada ítem, en este sentido los criterios de George y Mallery (2003) siguieron parámetros de evaluación de los coeficientes de Cronbach como lo son:

Mayor a 0,9 es excelente.
Mayor a 0,8 es bueno.
Mayor a 0,7 es aceptable.
Mayor a 0,6 es cuestionable.
Mayor a 0,5 es pobre.
Menor a 0,5 es inaceptable.

La fórmula para el cálculo del coeficiente es la siguiente de acuerdo al autor anterior es:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

K: es Número de ítems en la escala.

S²_i: Varianza Del ítem i.

S²_t: Varianza de las puntuaciones observadas de los individuos

Una vez aplicado los instrumentos de recolección de la información, se procedió a realizar el tratamiento correspondiente para el análisis de los mismos, por cuanto la información que arrojará será la que indique las conclusiones a las cuales llega la investigación, por cuanto revelará la percepción social de los valores éticos- morales en el clima organizacional del personal docente U.E.P. Roberto Moreno Briceño, Parroquia Corazón de Jesús, Municipio Barinas Estado Barinas. Año 2023-2024.

Los resultados se presentan en cuadros analíticos que incluyen a las preguntas relacionadas del indicador correspondiente, con las respectivas alternativas de respuesta. Se obtiene la frecuencia absoluta (Fr) y la el porcentaje (%) de las respuestas para cada uno de los ítems y él se realizó la representa a través de gráficos circulares.

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

El análisis e interpretación de datos se refiere al conjunto de técnicas y procedimientos utilizados para examinar, organizar y comprender la información recopilada durante la investigación, percepción social de los valores éticos- morales en el clima organizacional del personal docente U.E.P. Roberto Moreno Briceño.

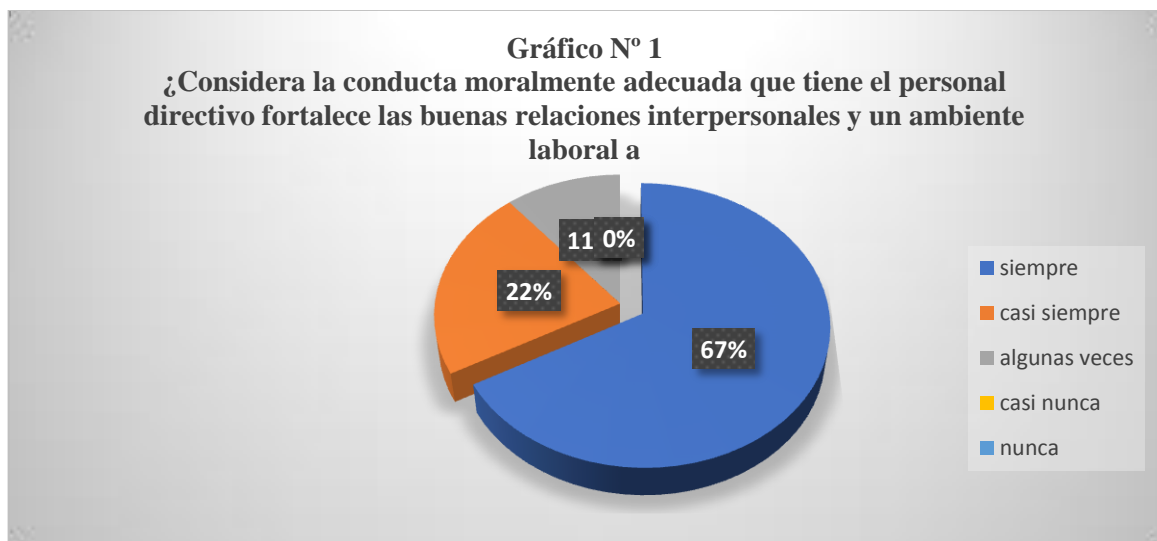
RESULTADOS

Cuadro 1. Distribución de frecuencia y porcentaje del ambiente laboral.

Gráfico N° 1 ¿Considera la conducta moralmente adecuada que tiene el personal directivo fortalece las buenas relaciones interpersonales y un ambiente laboral armonioso?

Ítem	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi nunca		Nunca	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
N.º 8	6	67	2	22	1	11	0	0	0	0

Fuente: Ceballos (2024)



Fuente: Ceballos (2024)

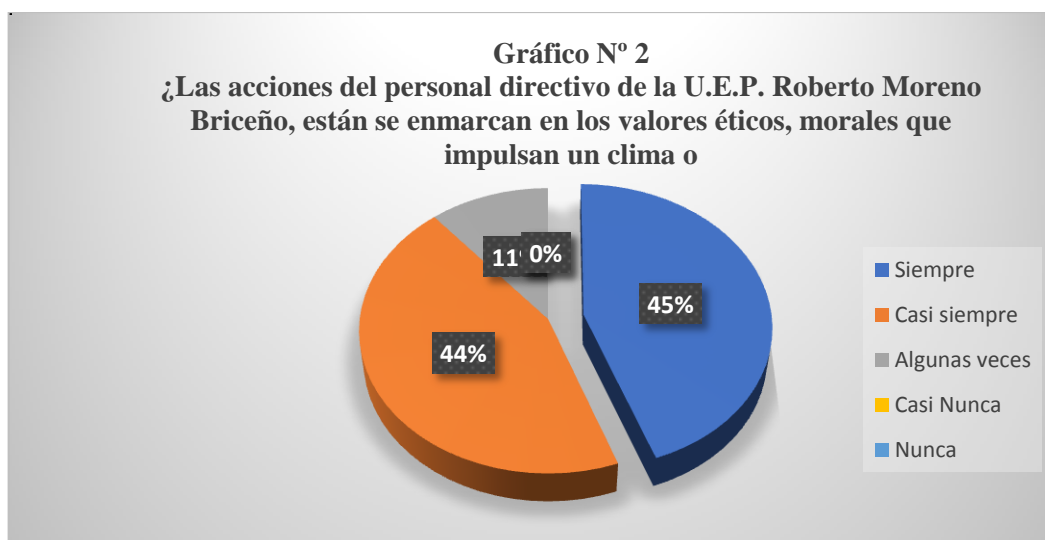
El grafico N.º 1. Se evidencia en el ítem N.º 1 arrojo que el 67 % de los encuestados consideran que siempre se considera la conducta moralmente adecuada que tiene el personal directivo fortalece las buenas relaciones interpersonales y un ambiente laboral armonioso, según, Sulbarán (citado por Rivera 2015), el personal en una institución se encuentra medianamente satisfecho en cuanto a la motivación, comunicación y el liderazgo que genera el directivo en su accionar y muchas veces, no propician buenas relaciones interpersonales desfavoreciendo el logro de los objetivos propuestos.

Cuadro 2. Distribución de frecuencia y porcentaje del ambiente laboral.

Gráfico N.º 2 ¿Las acciones del personal directivo de la U.E.P. Roberto Moreno Briceño, están se enmarcan en los valores éticos, morales que impulsan un clima organizacional armonioso?

Ítem	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi nunca		Nunca	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Nº2	4	44	4	44	1	11	0	0	0	0

Fuente: Ceballos (2024)



Fuente: Ceballos (2024)

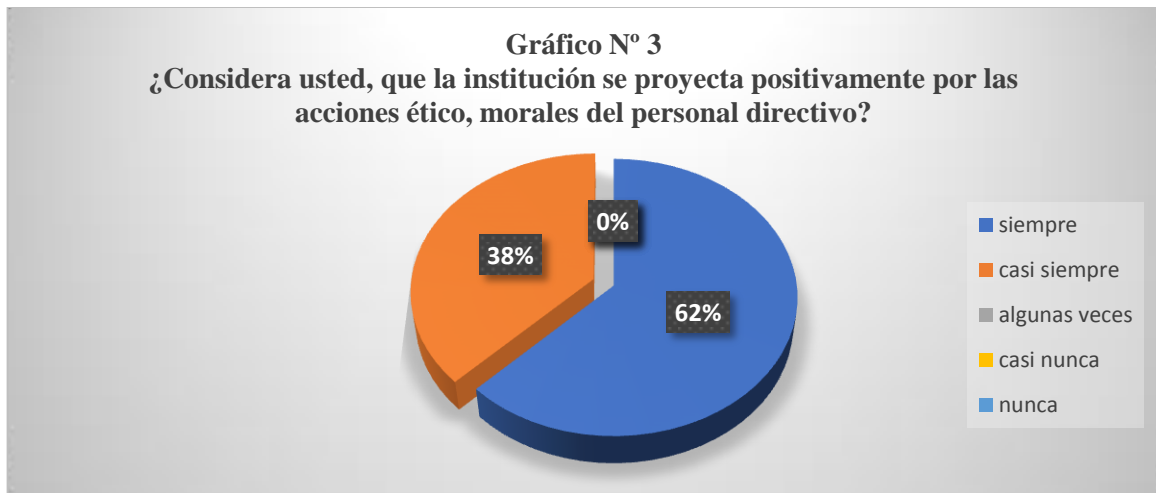
El grafico N.º 2. Se evidencia en el ítem N.º2 arrojo que el 44% de los encuestados expresaron que Siempre, de igual forma, el 44% considero que Casi Siempre, mientras que el 11 % considera que Algunas Veces., las acciones del personal directivo de la U.E.P. Roberto Moreno Briceño, se enmarcan en los valores éticos, morales que impulsan un clima organizacional armonioso. Según, García, (2009). El clima laboral, se compone de un gran número de factores, tanto físicos como emocionales, que inciden en el comportamiento y desempeño de los integrantes del equipo de trabajo. Por su parte, Reyes, (citado por Pilligua, 2019) considera que en el clima laboral intervienen algunos factores considerados importantes dentro de cualquier organización, la percepción que tengan los trabajadores del ambiente donde laboran, indudablemente tendrá relación con la confianza, la estabilidad, el trabajo en equipo y la sinergia total entre sus empleados, donde por su puesto, este resultado positivo o negativo influirá en la productividad de la empresa.

Cuadro 3. Distribución de frecuencia y porcentaje del ambiente laboral.

Gráfico N.º 3 ¿Considera usted, que la institución se proyecta positivamente por las acciones ético, morales del personal directivo?

Ítem	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi nunca		Nunca	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Nº7	5	55	3	33	0	0	0	0	0	0

Fuente: Ceballos (2024)



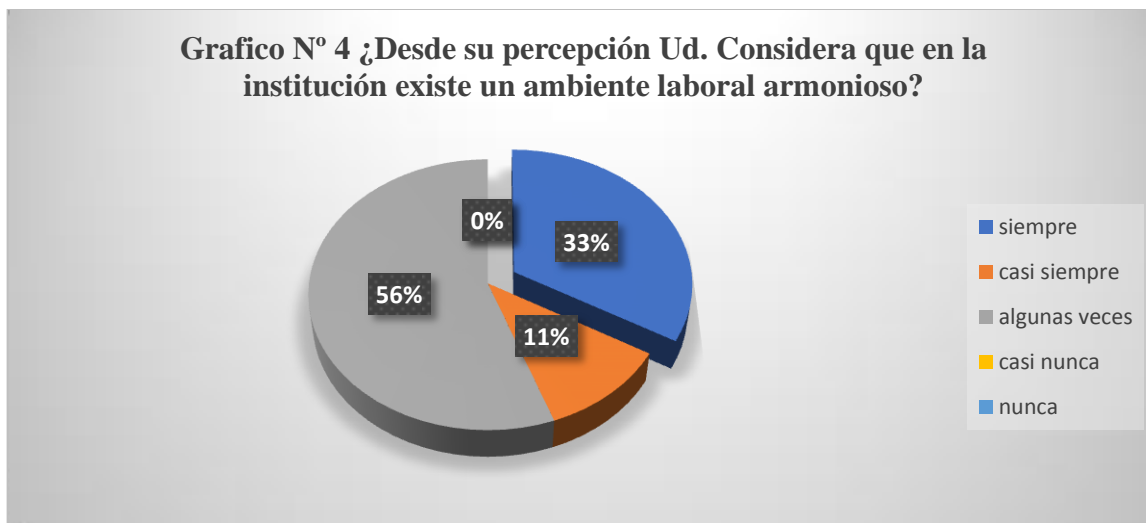
Fuente: Ceballos (2024)

El gráfico N.º 3. Se evidencia en el ítem N.º 3 arrojo que el 55% considera que siempre en la institución se proyecta positivamente por las acciones ético, morales del personal directivo, mientras que el 33% considera que casi siempre es así, por su parte, Puente y Bendezú (2019) “Los valores morales se pueden definir como: la conducta moralmente adecuada que consiste en tratar de realizar en el mundo de los demás, valores de una manera correcta y relacionada con la ética, expresada a través de las acciones humanas.” (pág. 28). En toda organización y en especial el sector educativo es importante proyectar sobre todo en los estudiantes un ambiente armonioso, positivo vinculados con los valores éticos, morales que fortalezcan la calidad educativa.

Cuadro N.º 4. Distribución de frecuencia y porcentaje del ambiente laboral.

Gráfico N.º 4 ¿Desde su percepción Ud. Considera que en la institución existe un ambiente laboral armonioso?

Ítem	Siempre		Casi siempre			Algunas veces		Casi nunca		Nunca	
	Fr	%	Fr	%		Fr	%	Fr	%	Fr	%
Nº1	3	33	1	11		5	55	0	0	0	0



Fuente: Ceballos (2024)

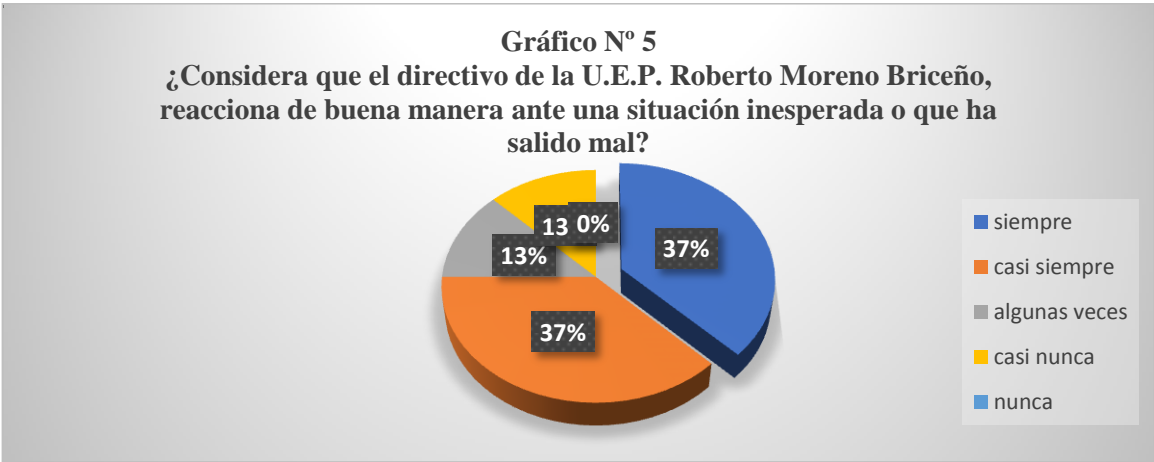
En el Cuadro N.º 4, Se evidencia en el ítem N°4, que arrojo que el 56% de los encuestados expresaron que algunas veces ha existido un ambiente laboral armonioso en la institución, mientras que el restante considero que siempre con un promedio de 33%, mientras el 11% restante considera que casi siempre es así. Según, Rivera (citado por Pilligua, 2019) El clima organizacional abarca el sentir y la manera de reaccionar de las personas, considerado como una fortaleza que encamina el convivir en los espacios de la institución de manera efectiva y afectiva. Desde este aspecto, la OREALC/ UNESCO (2013) establece que el clima escolar suele ser reflejo de la capacidad instalada en las instituciones educativas, y supone que para que exista un clima escolar positivo es necesaria la “colaboración entre directivos y profesores, en la que participen las familias y los estudiantes, y en las que se promueve un trato respetuoso entre los niños y aprecio por los otros” (p. 5). Es importante considerar que este elemento influye en el comportamiento de los docentes y directivos.

Cuadro 5. Distribución de frecuencia y porcentaje del ambiente laboral.

Gráfico N.º 5 ¿Considera que el directivo de la U.E.P. Roberto Moreno Briceño, reacciona de buena manera ante una situación inesperada o que ha salido mal?

Ítem	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi nunca		Nunca	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
N.º 12	3	33	3	33	1	11	1	11	0	0

Fuente: Ceballos (2024)



Fuente: Ceballos (2024)

El grafico N.º 5. Se evidencia en el ítem N.º 5 arrojo que el 33% de los encuestados consideran que siempre, a su vez el 33% considera que casi siempre, mientras 11% considera que algunas veces, y el restante 11 % manifiesta que casi nunca el directivo de la U.E.P. Roberto Moreno Briceño, reacciona de buena manera ante una situación inesperada o que ha salido mal.

Cuadro 6. Distribución de frecuencia y porcentaje del ambiente laboral.

Gráfico N.º 6 ¿la percepción del personal en cuanto al clima laboral de la institución está relacionadas con la buena comunicación y el respeto entre directivos y docente?

Ítem	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi nunca		Nunca	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
N.º 9	6	67	3	33	0	0	0	0	0	0

Fuente: Ceballos (2024)



Fuente: Ceballos (2024)

El gráfico N.º 6. Se evidencia en el ítem N.º 6 arrojo que el 67%, considera que siempre la percepción del personal en cuanto al clima laboral de la institución está relacionada con la buena comunicación y el respeto entre directivos y docente, el 33% considera casi siempre, el clima escolar es el reflejo de la identidad institucional De acuerdo con Silva (citado por Rivera 2015), “la calidad de las interacciones personales, configura en gran medida los procesos y resultados del centro educativo. En este sentido, se refleja la interacción entre las características personales y organizacionales, que debe haber entre los directivos y docentes.

Cuadro N.º 7 Distribución de frecuencia y porcentaje del ambiente laboral.

Gráfico N.º 7 ¿Existe un trato respetuoso entre el directivo y el equipo de docentes de la institución educativa?

Ítem	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi nunca		Nunca	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
N.º 10	7	78	2	22	0	0	0	0	0	0

Fuente: Ceballos (2024)



Fuente: Ceballos (2024)

El gráfico N.º 7. Se evidencia en el ítem N.º 7 arrojó que el 78% considera que siempre existe un trato respetuoso entre el directivo y el equipo de docentes de la institución, mientras que el 22% restantes consideran que casi siempre ocurre. El ser humano necesita relacionarse directa e indirectamente con las demás personas que lo rodean, por tanto, se establece como ser social por naturaleza, que se evidencia muy claramente en el ámbito educativo donde la comunicación, el respeto y las buenas relaciones interpersonales son fundamentales para lograr los objetivos propuestos y por ende una mejor calidad educativa, de allí la importancia de un entorno laboral donde prevalece la interacción y el espíritu de colaboración promueve relaciones interpersonales saludables, esto disminuye las distancias entre departamentos, facilita la cooperación y fomenta un clima de respeto y eficiencia

Cuadro 8. Distribución de frecuencia y porcentaje del ambiente laboral.

Gráfico N.º 8 ¿Considera que la percepción que tiene el personal de la institución está vinculada a la comunicación que mantiene el directivo con ellos?

Ítem	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi nunca		Nunca	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Nº3	3	33	1	11	0	0	1	11	0	0

Fuente: Ceballos (2024)



Fuente: Ceballos (2024)

El grafico N.º 8. Se evidencia en el ítem N.º 8, arrojo que el 33% de los encuestados consideran que siempre la percepción del personal de la institución está vinculada a la comunicación que mantiene el directivo con ellos, mientras que el 11 % considera que casi siempre, mientras que otro 11 % considera que casi nunca es así. Según, Brandolini (citado por Orbegoso, 2018) considera que “Los canales de comunicación interna tiene como fin satisfacer las distintas necesidades de comunicación de la organización y además modificar de manera positiva la actitud de los distintos públicos de interés” (p. 109). Por medio de una buena comunicación entre el personal docente y directivo permite que el personal tenga una buena percepción.

Cuadro 9. Distribución de frecuencia y porcentaje del ambiente laboral.

Gráfico N.º 9 ¿Las actividades que se realizan en la institución programadas por el directivo prevalece la comunicación, respeto y armonía laboral?

Ítem	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi nunca		Nunca	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Nº5	3	33	0	0	6	67		0	0	0

Fuente: Ceballos (2024)



Fuente: Ceballos (2024)

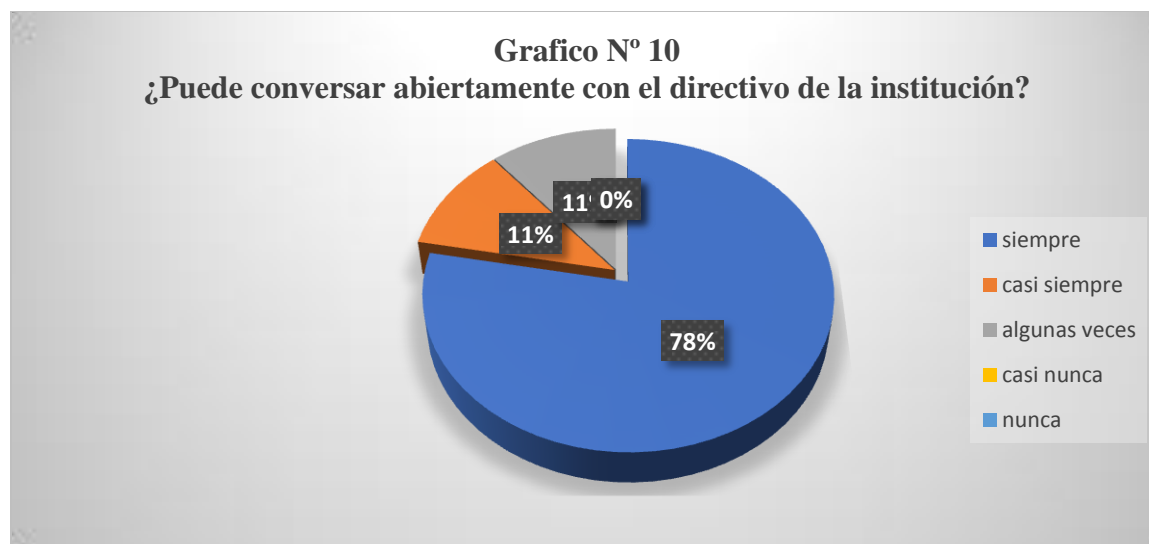
El grafico N.º 9. Se evidencia en el ítem N.º 9 arrojo que el 55% consideran que algunas veces las actividades que se realizan en la institución programadas por el directivo prevalece la comunicación, respeto y armonía laboral, mientras que un 33% considera que siempre y un 11% restante expresa que casi siempre prevalece la comunicación, es decir que algunas veces el directivo no consulta al personal las actividades a realizar, imponiéndolas, logrando así, ciertas molestias y escasa comunicación, es importante resaltar que la comunicación interna es un ámbito organizacional permite que la información fluya sin inconvenientes que afecten la armonía entre personal y directivo, por lo tanto, la comunicación es imprescindible para el éxito de la organización y es un medio de motivación e integración, así como de participación y entendimiento por ambas partes.

Cuadro 10. Distribución de frecuencia y porcentaje del ambiente laboral.

Gráfico N.º 10 ¿Puede conversar abiertamente con el directivo de la institución?

Ítem	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi nunca		Nunca	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
N.º 14	7	78	1	11	1	11	0	0	0	0

Fuente: Ceballos (2024)



Fuente: Ceballos (2024)

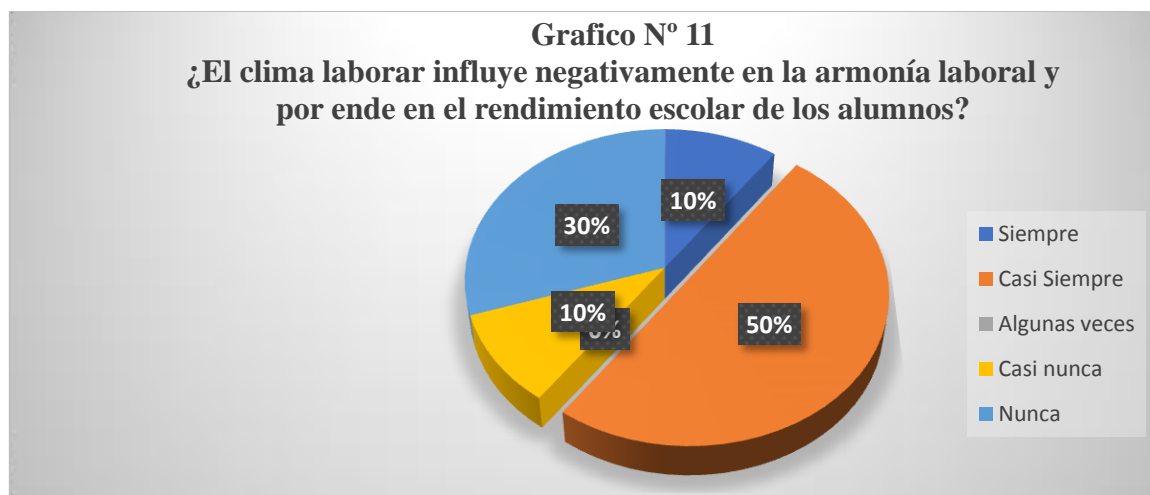
El grafico N.º 10. Se evidencia en el ítem N.º 10, arrojo que el 78% de los docentes encuestados consideran que siempre se puede conversar abiertamente con el directivo de la institución, mientras que un 11% considera que casi siempre, y el 11% restante considera que algunas veces se puede conversar con el personal directivo.

Cuadro 11. Distribución de frecuencia y porcentaje del ambiente laboral.

Gráfico N.º 11 ¿El clima laboral influye negativamente en la armonía laboral y por ende en el rendimiento escolar de los alumnos?

Ítem	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi nunca		Nunca	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Nº4	1	11	5	55	0	0	1	11	3	33

Fuente: Ceballos (2024)



Fuente: Ceballos (2024)

El grafico N.º 11. Se evidencia en el ítem N.º 11, arrojo que el 55% de los encuestados consideran que casi siempre, el clima laboral influye negativamente en la armonía laboral y por ende en el rendimiento escolar de los alumnos, por otro lado, el 33% considera que nunca se vincula, un 11% considera que siempre, mientras que algunos expresan que casi nunca con un 11% se vincula. Las percepciones y respuestas que abarcan el clima organizacional se originan en una gran variedad de factores Según, Fernando (2011) estos factores están asociados al el liderazgo y prácticas de dirección, el sistema de comunicación y otros son las consecuencias del comportamiento en el trabajo como la comunicación positiva o negativa según sea afectara el clima laboral.

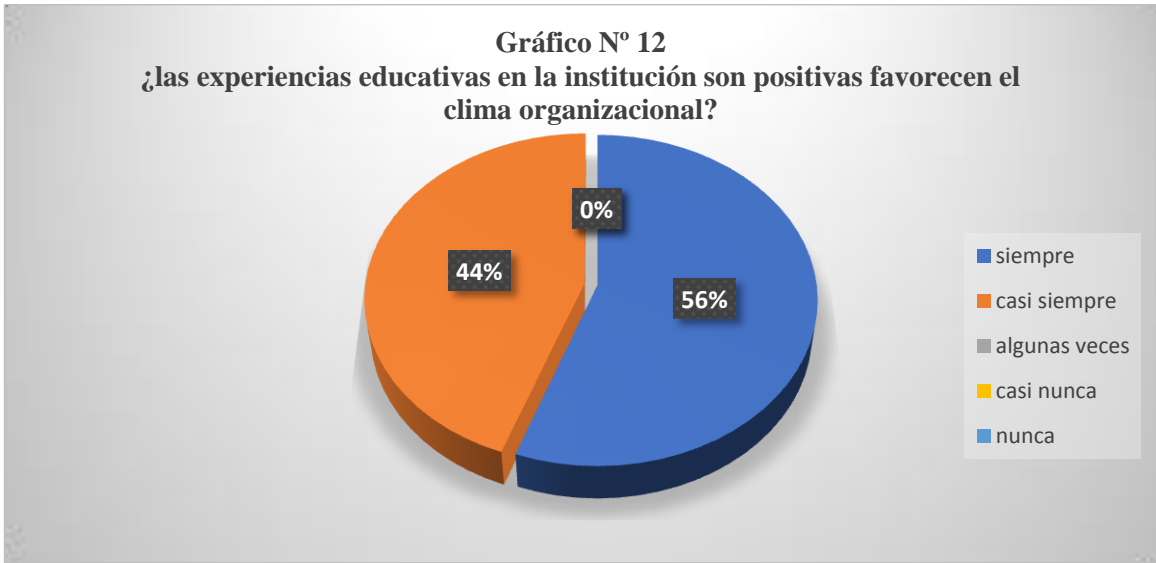
Cuadro 12. Distribución de frecuencia y porcentaje del ambiente laboral.

Gráfico N.º 12 ¿las experiencias educativas en la institución son positivas favorecen el clima organizacional?

Ítem	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi nunca		Nunca	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%

N°6	5	55	4	44	0	0	0	0	0	0
-----	---	----	---	----	---	---	---	---	---	---

Fuente: Ceballos (2024)



Fuente: Ceballos (2024)

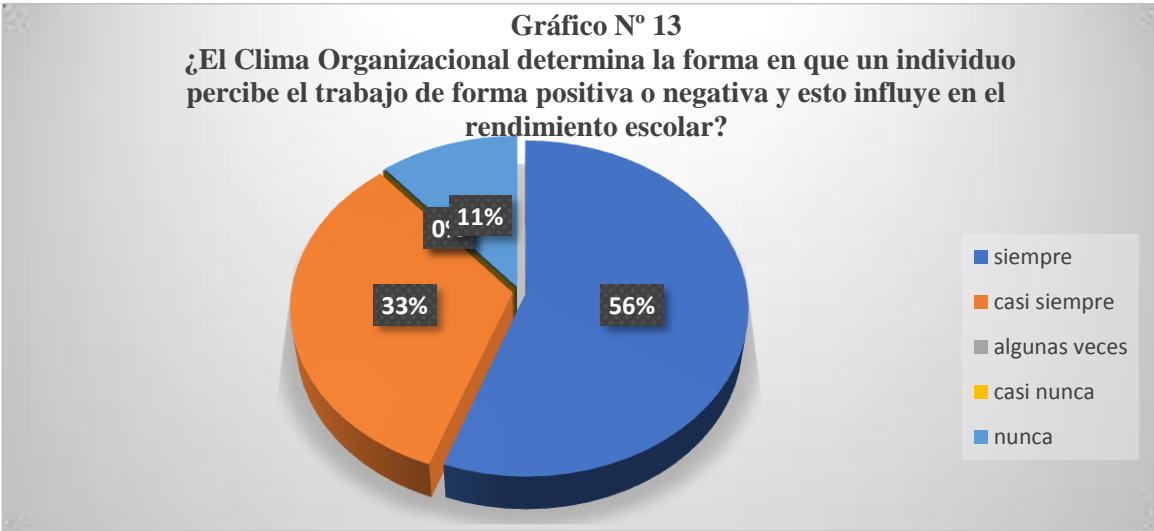
El grafico N.º 12. Se evidencia en el ítem N.º 12, arrojo que el 55% expresa que siempre las experiencias educativas en la institución son positivas favorecen el clima organizacional, sin embargo, el 44% considera que casi siempre es así. Pues como señala Senge (2002:112) “las organizaciones que cobrarán relevancia en el futuro serán las que descubran, como aprovechar el entusiasmo y la capacidad del personal para adaptarse a los cambios, donde el aprendizaje se toma para mejorar”. En otras palabras, el directivo debe motivar al personal docente para que se adapte con mayor facilidad a los cambios constantes del sistema educativo venezolano, y esto dependerá de un clima organización armonioso que permita mejorar la calidad educativa.

Cuadro 13. Distribución de frecuencia y porcentaje del ambiente laboral.

Gráfico N.º 13 ¿El Clima Organizacional determina la forma en que un individuo percibe el trabajo de forma positiva o negativa y esto influye en el rendimiento escolar?

Ítem	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi nunca		Nunca	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
N.º 11	5	55	3	33	0	0	0	0	1	11

Fuente: Ceballos (2024)



Fuente: Ceballos (2024)

El grafico N.º 13. Se evidencia en el ítem N.º 13 arrojo que el 55% de los encuestados consideran que siempre el Clima Organizacional determina la forma en que un individuo percibe el trabajo de forma positiva o negativa y esto influye en el rendimiento escolar, por su parte el 33 % considera que casi siempre, por último, el 11 % considera que nunca es así.

Cuadro 14. Distribución de frecuencia y porcentaje del ambiente laboral.

Gráfico N.º 14 ¿según su percepción el respeto y la comunicación son esenciales para mantener un clima organizacional armonioso?

Ítem	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
------	---------	--------------	---------------	------------	-------

	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
N.º 13	8	89	1	11	0	0	0	0	0	0

Fuente: Ceballos (2024)



Fuente: Ceballos (2024)

El gráfico N.º 13. Se evidencia en el ítem N.º 13 arrojo que el 89% considera que siempre la percepción el respeto y la comunicación son esenciales para mantener un clima organizacional armonioso, mientras que el 11% considera casi siempre. Según, Medina y Cembranos (citado por Rivera 2015), las relaciones interpersonales constituyen la red básica de acompañamiento vital entre seres humanos, donde se caracteriza la calidad y cantidad de intercambios emocionales de comunicación y expresión corporal.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

De acuerdo a la presentación, análisis e interpretación de los resultados, se procede ahora a elaborar las conclusiones como resultado del logro de cada uno de los objetivos específicos planteados en esta investigación y que llevaron consecuentemente al alcance del objetivo general de la misma.

Conclusiones

Respecto al objetivo específico: Identificar los valores morales-éticos imprescindibles para el personal docente de la U.E.P. Roberto Moreno Briceño. El resultado fue que el 67% de los encuestados consideran que el comportamiento moralmente apropiado por parte de los gerentes siempre fortalece las buenas relaciones interpersonales y un ambiente de trabajo armonioso. Asimismo, el 44% de los encuestados dijo esto siempre y otro 44% dijo esto casi siempre. El accionar del personal directivo se caracteriza por valores éticos y morales que promueven un clima organizacional armonioso. Sin embargo, el 55% cree que la institución siempre se retrata positivamente a través de las acciones éticas y morales de su personal directivo. En este sentido, los resultados arrojaron que los docentes de la U.E.P. Roberto Moreno Briceño otorga valor e importancia a la ética organizacional.

Respecto al objetivo específico relacionado con describir la percepción del personal docente respecto a la práctica de valores éticos-morales en el clima organizacional. El resultado fue que el 56% de los encuestados afirmó que en ocasiones había un ambiente laboral armonioso en la institución, el 33% de los encuestados dijo que siempre, el 33% dijo que casi siempre, nunca el director de la UE P. Roberto Moreno Briceño respondió bien a una situación inesperada o equivocada. El 67% opina que la percepción que tiene el personal sobre el clima laboral de la institución siempre está ligada a la buena comunicación y respeto entre directivos y docentes, el 78% opina que esto siempre es así entre el director y el equipo docente de a la institución un enfoque respetuoso.

Finalmente, el objetivo específico relacionado con el análisis de las prácticas de valores ético-morales en el clima organizacional del personal docente de la U.E.P. Roberto Moreno Briceño. El resultado fue que el 33% de los encuestados cree que la percepción de los empleados de la institución siempre está ligada a la comunicación que el gerente mantiene con ellos. El 55%

opina que las actividades que se realizan en la institución en ocasiones están asociadas a la comunicación, prevalece el respeto y la armonía laboral, el 78% de los docentes encuestados opina que siempre pueden hablar abiertamente con el director de la institución, el 55% % de los encuestados opina que el clima laboral casi siempre tiene un impacto negativo en la convivencia laboral y por ende en el desempeño escolar de los estudiantes, el 55% dice que las experiencias educativas en la institución siempre son positivas y promueven el clima organizacional, El 55% de los encuestados opina lo mismo, que el clima organizacional siempre determina la forma en que una persona percibe el trabajo positiva o negativamente y esto influye en el rendimiento académico, el 89% Recuerda que la percepción, el respeto y la comunicación son siempre fundamentales para mantener una armonía organizacional.

Recomendaciones

Tomando en consideración las conclusiones elaboradas se recomienda lo siguiente:

El directivo debe realizar práctica efectiva que requieren espacios de reflexión, diálogo, la promoción de la comunicación, la participación y el respeto de la individualidad entre el directivo y el personal docente de la institución.

Promover la participación de los docentes en la planificación de actividades que permitan mejorar el clima organizacional de la institución.

Impulsar el compromiso de todo el personal de la institución en relación a los valores sociales éticos morales relacionados con la corresponsabilidad que le permita proyectar positivamente en los alumnos los principios de la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍAS

- Arias, F. (2012).** El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica. (6º). Edición. Editorial Episteme. Caracas – Venezuela
- Bauce Gerardo. J; Córdova Miguel. A; Avila, Ana. V. (2018)** Operacionalización de variables. Revista del Instituto Nacional de Higiene “Rafael Rangel”, 2018; 49(2) (Documento en línea, buscado noviembre 2023) <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/05/1096354/operacionalizacion-de-variables.pdf>
- Bermejo-Salmon, Marianela; Suárez-Caimary, Isis Leonor; Salazar-Danger, Maylen. (2022)** El clima laboral en el contexto organizacional. Ciencias Holguín, vol. 28, núm. 3, 2022. (Documento en línea, buscado octubre 2023) <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.redalyc.org/journal/1815/181572159004/181572159004.pdf>.
- Briceño Gabriela (2021)** Importancia de la percepción en el aprendizaje: concepto, etapas, tipos y componentes (Documento en línea, buscado en noviembre 2023) <https://www.auca.edu/blog/servicios-sociales-comunidad/importancia-de-la-percepcion-en-el-aprendizaje-concepto-etapas-tipos-y-componentes/>
- Constitución. (1999).** Gaceta Oficial **Extraordinaria N° 36.860** de la República Bolivariana de Venezuela de fecha 30 de diciembre de 1999. (Documento en línea, buscado noviembre 2023) https://www.oas.org/dil/esp/constitucion_venezuela.pdf
- Crespín Meza Angélica Lucrecia (2012)** Clima Organizacional según la percepción de los docentes de una Institución Educativa de la Región Callao Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación Mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación LIMA – PERÚ (Documento en línea, buscado octubre 2023) <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/aafa8d43-2a06-4bb0-8c99-9a5b529e4c9c/content>
- De León Bolívar Carlos y Henríquez Amador Liceth (2022)** Valores Ético-Morales para fortalecer la sana convivencia, el desarrollo integral, social y escolar. Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Magister en Educación. Universidad de la Costa Departamento de Humanidades Maestría en Educación Barranquilla. (documento en línea, buscado noviembre 2023) <https://hdl.handle.net/11323/9661>

- Expósito, C. D., & Marsollier, R. G... (2021).** Valores prioritarios en educación. Una aproximación a partir de la percepción de docentes en ejercicio y en formación. *Plumilla Educativa*, 28(2), 13–32. <https://doi.org/10.30554/pe.2.4251.2021>
- Fernando Juri Bernardo Brancato (2011)** “¿Puede influir el clima laboral en la productividad?”. Trabajo de Investigación- (Documento en línea, buscado en abril 2024) https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4936/brancato-puedeinfluirclimallaboralenlaproductividad.pdf
- Freré Arauz, J. S., Véliz Gavilanes, J. P., Sarco Alemán, E. M., & Campoverde Jiménez, K. J. (2022).** La percepción, la cognición y la interactividad. *RECIMUNDO*, 6(2), 151-159. [https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(2\).abr.2022.151-159](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(2).abr.2022.151-159)
- García Carlos Eduardo (2020)** Ética y Valores para el siglo XXI. El trabajo de la Cátedra UNESCO de Ética y Sociedad en la Educación Superior <https://www.iesalc.unesco.org/2020/02/17/etica-y-valores-en-la-educacion-superior-del-siglo-xxi/>
- Gómez Gustavo, Manrique Jaramillo Ana Carolina, (2013)** Clima ético en una entidad del estado. Artículo de investigación. Facultad de Psicología, Universidad de La Sabana, Colombia. *Revista Diversitas - Perspectivas En Psicología* - Vol. 10, No. 1, 2014.
- Guía Normas APA 7ª edición** <https://normas-apa.org/wp-content/uploads/Guia-Normas-APA-7ma-edicion.pdf>
- Gutiérrez Arenas Sandra Marjorie (2021)** Los Valores Éticos Morales. Trabajo académico para optar el título de segunda especialidad en filosofía y religión. Universidad Católica Sedes Sapientiae Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades. Lima, Perú https://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14095/1196/Gutierrez_Sandra_trabajo_academico_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, Fernández y Baptista (2012)** Metodología de la Investigación. 5ta Edición México: McGraw-Hill Interamericana.
- Junca Ortiz Liliana, Guarín Morales, Luisa Fernanda Rojas Samacá, Leidy Diana (2020)** Percepción Social de la orientación escolar en estudiantes de colegios públicos y privados de

Bogotá, Universidad Pedagógica Nacional Facultad de Educación Departamento de Psicopedagogía Licenciatura en Psicología y Pedagogía Eje de Investigación: Orientación Educativa. (Documento en línea, buscado noviembre 2023) <http://repository.pedagogica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12209/12936/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) Gaceta Oficial N° 38.236 del 26 de julio de 2005 (Documento legal en línea, buscado noviembre 2023) <https://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/archivo/LOPCYMAT.pdf>

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012, (Documento en línea, buscado noviembre 2023) [/https://www.inces.gob.ve/wp-content/uploads/2017/10/lot.pdf](https://www.inces.gob.ve/wp-content/uploads/2017/10/lot.pdf)

Lozano, Saidis (2022) Percepción social de los valores morales y su relación con la desintegración social caso de estudio: familias de la comunidad de Caimital I Eje 3 Parroquia Obispos del Municipio Obispos del Estado Barinas, Año 2021. Trabajo de grado para optar al título de licenciatura en Sociología del desarrollo Universidad Nacional Experimental De Los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” UNELLEZ-BARINAS. (Documento en línea buscado, octubre 2023) http://opac.unellez.edu.ve/doc_num.php?explnum_id=2948

Pilligua Lucas Crithian Fabricio, Arteaga Ureta Flor María. (2019) El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, vol. XV, núm. 28, 2019. Universidad El Bosque. (Documento on línea, buscado en abril 2024, <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>)

Programa de Promoción de Reformas Educativas en América Latina y el Caribe PREAL (2019). Maestros en América Latina: Nuevas Perspectivas sobre su Formación y Desempeño. Chile: PREAL. <https://www.thedialogue.org/wp-content/uploads/2016/03/2004-Maestros-en-America-Latina-Nuevas-Perspectivas-sobre-su-Formacion-y-Desempeno.pdf>

Puente Pimentel, Nadia Nohelia. Bendezu Barreto, Sharon Catherine (2019) Percepción de la práctica de valores éticos - morales y sociales en los estudiantes de la Facultad de Sociología - UNCP, 2019. Huancayo. Universidad Nacional del Centro del Perú Facultad de Sociología. (Documento online, buscado en https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6047/T010_48085715_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Real Academia Española: Diccionario de la lengua española, 23.^a ed., (Versión 23.6 en línea. Buscado en noviembre 2023). <https://dle.rae.es>

Reyes, S. (2010). El clima y cultura laboral. En: Portal de innovación educativa. http://www.eduinnova.es/abril2010/Clima_Cultura_Laboral.pdf

Rivera Espinoza, Samantha, García Pérez, Yetsenia Coromoto (2015) Influencia del clima organizacional y la motivación sobre el desempeño laboral en una empresa de atención al cliente (Trabajo de Grado presentado para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales (Industriólogo) Universidad Católica Andrés Bello Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Escuela de Ciencias. (Documento en línea, buscado en noviembre 2023) ll. SOCIALES http://w2.ucab.edu.ve/tl_files/escuela_ciencias_sociales/Trabajo%20de%20Grado/Trabajo%20de%20Grado%20ESPINOZA-GARCIA.pdf

Rivera Moreno Carmen Elena, Cegarra Cegarra Orlando José, Vergara Hilda del Carmen, Matos Yuraima Margelis (2016) Clima Organizacional en el Contexto Educativo. Revista Scientific, vol. 1, núm. 2, pp. 316-339, 2016. (Documento en línea, buscado abril 2024) <https://www.redalyc.org/journal/5636/563660227019/html/>

Sagredo, E., y Castelló, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. Actualidades Investigativas En Educación, 19(2), 1–23. <https://doi.org/10.15517/aie.v19i2.36895>.

Salvatierra Iriarte Marlín Lilian Coromoto (2019) Educación universitaria y la ética profesional en el trabajo. Percepción de estudiantes y profesores de carreras administrativas de la Universidad Simón Bolívar sede del litoral. TEACS, Año 12, Numero 25, julio - diciembre 2019. (Documento en línea, buscado octubre 2023)

file:///C:/Users/Ivoo/Downloads/Dialnet-EducacionUniversitariaYLaEticaProfesionalEnElTraba-7641530.pdf

Sánchez, C. (2020). Cita de cita. Normas APA (7ma edición). <https://normas-apa.org/citas/cita-de-cita/>

Vargas Melgarejo, Luz María (1994) Sobre el concepto de percepción Alteridades, vol. 4, núm. 8, 1994, pp. 47-53 Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa Distrito Federal, México (Documento en línea, buscado noviembre 2023) <https://www.redalyc.org/pdf/747/74711353004.pdf>

Medina, Dilenia (2003) Estudio de la conceptualización de valor y las estrategias de transmisión y/o construcción de valores utilizadas por los maestros en centros públicos y privados del primer ciclo del nivel Básico. Santo Domingo 2003 Ciencia y Sociedad, vol. XXXII, núm. 3, julio-septiembre, 2007, pp. 364-420 Instituto Tecnológico de Santo Domingo Santo Domingo, República Dominicana. (Documento en línea, buscado noviembre 2023) <https://www.redalyc.org/pdf/870/87032301.pdf>

ANEXOS

ANEXO A ACEPTACIÓN DE TUTOR



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

**DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMICAS
SUBPROGRAMA SOCIOLOGÍA DEL DESARROLLO**

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Yo, **MSc. EILEDIS HERRERA**, de cedula de identidad N° **V.- 18.838.829**; hago constar que he leído el trabajo especial de grado, titulado: **PERCEPCIÓN SOCIAL DE LOS VALORES ÉTICOS- MORALES EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE U.E.P. ROBERTO MORENO BRICEÑO DE LA PARROQUIA CORAZÓN DE JESÚS DEL MUNICIPIO BARINAS, ESTADO BARINAS. PERIODO 2023 – 2024**, presentado por la ciudadana: **CEBALLOS PEÑALOZA EILIBETH GRACIELA**, Cédula de Identidad N.º: **V.- 14.932.976**, para optar al título de **LICENCIADA EN SOCIOLOGÍA DEL DESARROLLO** y acepto asesorar a los estudiantes, en calidad de Tutora, durante el periodo de desarrollo del trabajo hasta su presentación y evaluación.

En la Ciudad de Barinas, a los 19 de octubre del 2023.

NOMBRE Y APELLIDO: EILEDIS HERRERA

Cedula: V.- 18.838.829

Correo: tailin.herrera1589@gmail.com



FIRMA

Fecha de entrega: **23-10-2022**

ANEXO B
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTA DIRIGIDA AL DOCENTE

Objetivo: obtener información sobre la percepción social de los valores éticos- morales en el clima organizacional del personal docente U.E.P. Roberto Moreno Briceño

Instrucciones: Lee a continuación cada una de las preguntas y marca con una X la opción que considere oportuna.

Escala de valoración: siempre (S), casi siempre (CS), algunas veces (AV), casi nunca (CN) y nunca (N).

Cuestionario						
Ítem	Preguntas	Ecala de valoración				
1	¿Desde su percepción Ud. Considera que en la institución existe un ambiente laboral armonioso?	S	CS	AV	CN	N
2	¿Las acciones del personal directivo de la U.E.P. Roberto Moreno Briceño, están se enmarcan en los valores éticos, morales que impulsan un clima organizacional armonioso?					
3	¿Considera que la percepción que tiene el personal de la institución está vinculada a la comunicación que mantiene el directivo con ellos?					
4	¿El clima laborar influye negativamente en la armonía laboral y por ende en el rendimiento escolar de los alumnos?					
5	¿Las actividades que se realizan en la institución programadas por el directivo prevalece la comunicación, respeto y armonía laboral?					
6	¿las experiencias educativas en la institución son positivas favorecen el clima organizacional?					
7	¿Considera usted, que la institución se proyecta positivamente por las acciones ético, morales del personal directivo?					
8	¿Considera la conducta moralmente adecuada que tiene el personal directivo fortalece las buenas relaciones interpersonales y un ambiente laboral armonioso?					
9	¿la percepción del personal en cuanto al clima laboral de la institución está relacionadas con la buena comunicación y el respeto entre directivos y docente?					
10	¿Existe un trato respetuoso entre el directivo y el equipo de docentes de la institución educativa?					
11	¿El Clima Organizacional determina la forma en que un individuo percibe el trabajo de forma positiva o negativa y esto influye en el rendimiento escolar?					
12	¿Considera que el directivo de la U.E.P. Roberto Moreno Briceño, reacciona de buena manera ante una situación inesperada o que ha salido mal?					
13	¿según su percepción el respeto y la comunicación son esenciales para mantener un clima organizacional armonioso?					
14	¿Puede conversar abiertamente con el directivo de la institución?					

ANEXO C: ACTA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”
UNELLEZ-BARINAS.**

**VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMICAS
SUBPROGRAMA DE SOCIOLOGÍA DEL DESARROLLO**

Estimado Experto: _____

Presente:

Me dirijo a usted muy respetuosamente con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en la revisión y validación del contenido del instrumento que forma parte de un trabajo de investigación titulado: **PERCEPCIÓN SOCIAL DE LOS VALORES ÉTICOS-MORALES EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE U.E.P. ROBERTO MORENO BRICEÑO DE LA PARROQUIA CORAZÓN DE JESÚS DEL MUNICIPIO BARINAS, ESTADO BARINAS. PERIODO 2023 – 2024.** En tal sentido, se anexa al presente una tabla de variables, listado de ítems con sus respectivas hojas de validación donde se ubicarán las (chulito) si existe claridad de pertinencia, tolerancia y redacción a través de los criterios: Claridad, Ambigüedad, Relación con los indicadores, Pertenencia, Observación. Sus observaciones serán de gran ayuda para la elaboración final del instrumento de recolección de datos, por lo que se agradece su colaboración.

Atentamente. -

Ceballos Peñaloza Eilibeth Graciela
C.I: V.- 14.932.976

ANEXO D: CUADROS Y ACTAS DE VALIDACIÓN

CUADRO DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO

Datos del Experto

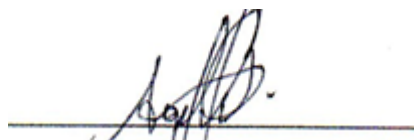
Nombre y Apellido: MSc. Angelina Yusti

C.I. N° V.- 14.549.551 Profesión: Docente Universitario

Fecha de la Validación: 12-02-2024.

Ítems	Pertinente con los objetivos	Coherencia interna	Claridad en la redacción	Validez			Observación
				S	A	I	
1	✓	✓	✓	✓			
2	✓	✓	✓	✓			
3	✓	✓	✓	✓			
4	✓	✓	✓	✓			
5	✓	✓	✓	✓			
6	✓	✓	✓	✓			
7	✓	✓	✓	✓			
8	✓	✓	✓	✓			
9	✓	✓	✓	✓			
10	✓	✓	✓	✓			
11	✓	✓	✓	✓			
12	✓	✓	✓	✓			
13	✓	✓	✓	✓			
14	✓	✓	✓	✓			
Observaciones: Luego de haber realizado las observaciones correspondientes considero que el instrumento reúne todos los requisitos							

Leyenda: S = Suficiente; A = Aceptable, I Insuficiente



Firma del Evaluador



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

**DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”
UNELLEZ-BARINAS.
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMICAS
SUBPROGRAMA DE SOCIOLOGÍA DEL DESARROLLO**

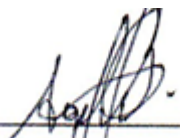
Barinas, 12 de febrero 2024.

ACTA DE VALIDACIÓN

Yo, **MSc. Angelina Yusti**, titular de la Cédula de Identidad N.º- **V. 14.549.551**, en mi carácter de experto en el área de: **METODOLOGIA**, ratifico que he leído el instrumento anexo por la Bachiller: **CEBALLOS PEÑALOZA EILIBETH GRACIELA**, Cédula de Identidad N.º: **V.- 14.932.976**, correspondiente al Trabajo Especial de Grado titulado: **PERCEPCIÓN SOCIAL DE LOS VALORES ÉTICOS- MORALES EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE U.E.P. ROBERTO MORENO BRICEÑO DE LA PARROQUIA CORAZÓN DE JESÚS DEL MUNICIPIO BARINAS, ESTADO BARINAS. PERIODO 2023 – 2024**, otorgado por la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” (UNELLEZ).

Luego de haber realizado las observaciones correspondientes considero que el instrumento reúne todos los requisitos

Cordialmente;



**MSc. Angelina Yusti
C.I. N.º V.- 14.549.551
CUADRO DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO**

Datos del Experto

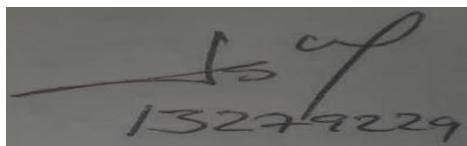
Nombre y Apellido: MSc. José Gregorio Sánchez

C.I. N° V.- 13.279.229 Profesión: Docente Universitario

Fecha de la Validación: 12-02-2024.

Ítem s	Pertinente con los objetivos	Coherencia interna	Claridad en la redacción	Validez			Observación
				S	A	I	
1	✓	✓	✓	✓			
2	✓	✓	✓	✓			
3	✓	✓	✓	✓			
4	✓	✓	✓	✓			
5	✓	✓	✓	✓			
6	✓	✓	✓	✓			
7	✓	✓	✓	✓			
8	✓	✓	✓	✓			
9	✓	✓	✓	✓			
10	✓	✓	✓	✓			
11	✓	✓	✓	✓			
12	✓	✓	✓	✓			
13	✓	✓	✓	✓			
14	✓	✓	✓	✓			
Observaciones: Luego de haber realizado las observaciones correspondientes considero que el instrumento reúne todos los requisitos							

Leyenda: S = Suficiente; A = Aceptable, I Insuficiente



Firma del Evaluador



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES**

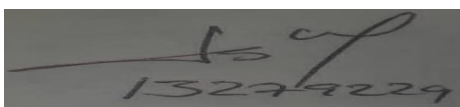
**“EZEQUIEL ZAMORA”
UNELLEZ-BARINAS.
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMICAS
SUBPROGRAMA DE SOCIOLOGÍA DEL DESARROLLO**

Barinas, 12 de Febrero 2024.

ACTA DE VALIDACIÓN

Yo, **MSc. José Gregorio Sánchez**, titular de la Cédula de Identidad N.º- **V. 13.279.229**, en mi carácter de experto en el área de: **DOCENCIA UNIVERSITARIA**, ratifico que he leído el instrumento anexo por la Bachiller: **CEBALLOS PEÑALOZA EILIBETH GRACIELA**, Cédula de Identidad N.º: **V.- 14.932.976**, correspondiente al Trabajo Especial de Grado titulado: **PERCEPCIÓN SOCIAL DE LOS VALORES ÉTICOS- MORALES EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE U.E.P. ROBERTO MORENO BRICEÑO DE LA PARROQUIA CORAZÓN DE JESÚS DEL MUNICIPIO BARINAS, ESTADO BARINAS. PERIODO 2023 – 2024**, otorgado por la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” (UNELLEZ). Luego de haber realizado las observaciones correspondientes considero que el instrumento reúne todos los requisitos.

Cordialmente;



**MSc. José Gregorio Sánchez
C.I. N.º V.- 13.279.22**

CUADRO DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO

Datos del Experto

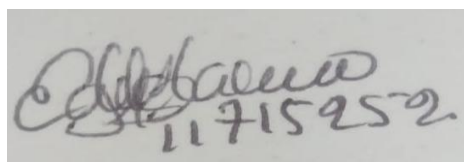
Nombre y Apellido: Lcda. Eglys Coromoto Blanco

C.I. N° V.- 11.715.252 Profesión: Docente Universitario

Fecha de la Validación: 12-02-2024.

Ítems	Pertinente con los objetivos	Coherencia interna	Claridad en la redacción	Validez			Observación
				S	A	I	
1	✓	✓	✓	✓			
2	✓	✓	✓	✓			
3	✓	✓	✓	✓			
4	✓	✓	✓	✓			
5	✓	✓	✓	✓			
6	✓	✓	✓	✓			
7	✓	✓	✓	✓			
8	✓	✓	✓	✓			
9	✓	✓	✓	✓			
10	✓	✓	✓	✓			
11	✓	✓	✓	✓			
12	✓	✓	✓	✓			
13	✓	✓	✓	✓			
14	✓	✓	✓	✓			
Observaciones: Luego de haber realizado las observaciones correspondientes considero que el instrumento reúne todos los requisitos							

Leyenda: S = Suficiente; A = Aceptable, I Insuficiente



Firma del Evaluador



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES**

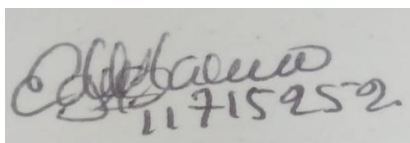
**“EZEQUIEL ZAMORA”
UNELLEZ-BARINAS.
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMICAS
SUBPROGRAMA DE SOCIOLOGÍA DEL DESARROLLO**

Barinas, 12 de Febrero 2024.

ACTA DE VALIDACIÓN

Yo, **Lcda. Eglys Coromoto Blanco**, titular de la Cédula de Identidad N°- **V. 11.715.252**, en mi carácter de experto en el área de: **DOCENCIA UNIVERSITARIA**, ratifico que he leído el instrumento anexo por la Bachiller: **CEBALLOS PEÑALOZA EILIBETH GRACIELA**, Cédula de Identidad N°: **V.- 14.932.976**, correspondiente al Trabajo Especial de Grado titulado: **PERCEPCIÓN SOCIAL DE LOS VALORES ÉTICOS- MORALES EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE U.E.P. ROBERTO MORENO BRICEÑO DE LA PARROQUIA CORAZÓN DE JESÚS DEL MUNICIPIO BARINAS, ESTADO BARINAS. PERIODO 2023 – 2024**, otorgado por la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” (UNELLEZ). Luego de haber realizado las observaciones correspondiente considero que el instrumento reúne todos los requisitos

Cordialmente;



**Lcda. Eglys Coromoto Blanco
C.I. N° V.- 11.715.252**

ANEXO E

MATRIZ DE CONFIABILIDAD

Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13		
1	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	3	3	5	62	3844
2	3	3	4	5	4	1	4	3	4	5	3	4	4	58	3364
3	4	3	4	5	3	2	3	3	4	3	3	4	4	58	3364
4	4	4	5	4	3	4	2	3	4	5	3	2	4	55	3025
5	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	2	3	3	65	4225
6	5	2	5	4	5	3	4	4	5	4	3	4	5	64	4096
7	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	2	4	58	3364
8	3	3	4	3	5	5	3	4	4	5	4	5	3	63	3969
9	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3	59	3481
10	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65	4225
11	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	2	3	3	65	4225
12	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	2	3	3	65	4225
13	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	2	3	3	65	4225
14	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	2	3	3	65	4225
Σi	41	33	43	38	40	35	37	35	41	43	32	35	39	607	36957
Σi²	173	113	189	150	164	137	14	125	171	191	106	131	157		60,985
t²	168						5								149
	1	1089	1849	1444	1600	1225	13	1225	1681	1849	1024	1225	1521		
Σ	4,9	4,1	4,1	5,6	4	14,5	8,1	2,5	2,9	6,1	3,6	8,5	4,9		
Σ²	0,54								0,32						
	444	0,455	0,455	0,6222	0,444	1,6111		0,2777	2222	0,6777		0,944	0,544	10,3	
	4	556	556	222	444	111	0,9	778	222	78	0,4	444	44	89	

$$K=10 \quad \frac{K}{K-1} \cdot \frac{1 - \sum i^2}{St^2} \quad \frac{13}{12} * 1 - 0,128$$

$$\sum si^2 = 10,380 \quad \alpha = \frac{10}{12-1} \left[1 - \frac{10,380}{80,986} \right] \alpha = 1,083 * 0,872$$

$$St^2 = 80,986$$

$$\alpha = 0,94$$

El Coeficiente de Confiabilidad debe ser mayor a 60 %